

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU HONORER**



Oleh:

**Ade Shabrina Khair
1125130018**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
JULI 2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA
SIDANG SKRIPSI**

Judul : Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer
 Nama Mahasiswa : Ade Shabrina Khair
 Nomor Registrasi : 1125130018
 Jurusan/Program Studi : Psikologi
 Tanggal Ujian : 18 Juli 2017

Pembimbing I

Pembimbing II


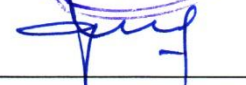

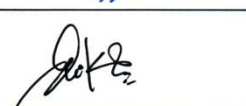
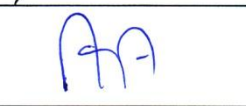


Irma Rosalinda, M.Si
NIP.195311101979031004



Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM
NIP.197101282005012001

Panitia Sidang Skripsi

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggungjawab)*		1 / 8 - 2017
Dr. Gumgum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggungjawab)**		1 / 8 - 2017
Mira Ariyani, Ph.D (Ketua Penguji)***		1 / 8 - 2017
Dwi Kencana Wulan, M.Psi (Anggota)****		1 / 8 - 2017
Anna Armeini Rangkuti, M.Si (Anggota)****		26 / 7 - 2017

- * Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi
 ** Wakil Dekan I
 *** Ketua Penguji
 **** Dosen penguji selain pembimbing dan Ketua Program Studi

LEMBAR SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Ade Shabrina Khair

Nomor Registrasi : 1125130018

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Februari 2017 sampai dengan bulan Juli 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 3 Agustus 2017

Yang Membuat Pernyataan,



(Ade Shabrina Khair)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ade Shabrina Khair
NIM	: 1125130018
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Pendidikan Psikologi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 3 Agustus 2017
Yang menyatakan

Materai 6000



(Ade Shabrina Khair)

LEMBAR MOTTO PERSEMBAHAN

“Kebahagiaan itu bergantung pada dirimu sendiri”

- Aristoteles

“Do the best and pray. God will take care of the rest”

- Anon

Dipersembahkan untuk kedua orang tua dan semua yang selalu ada di kehidupan saya
sampai saat ini.

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU
HONORER

ADE SHABRINA KHAIR

SKRIPSI

Jakarta:

Program Studi Psikologi

Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta

2017

ABSTRAK

Motivasi kerja guru honorer sangat diperlukan dalam dunia pendidikan. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan guru akan mempunyai kualitas dalam mentransfer ilmunya kepada peserta didik. Salah satu penelitian untuk mengukur motivasi kerja dihubungkan dengan *quality of work life*. Penelitian ini bertujuan apakah ada pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja guru honorer.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan skala psikologi. Peneliti menggunakan instrumen yang diadaptasi, yaitu Motivasi Kerja Guru dan *Quality of Work Life Scale*. Sampel penelitian berjumlah 100 responden, yaitu guru honorer yang mengajar di DKI Jakarta dengan pengambilan sampel insidental. Metode pengolahan data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah analisis regresi linier.

Hasil F hitung sebesar 49,343 lebih besar dari F tabel maka hipotesis alternatif diterima. Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif, artinya semakin tinggi *quality of work life* semakin tinggi pula motivasi kerja guru honorer. Besar pengaruh yang dihasilkan *quality of work life* terhadap motivasi kerja adalah 33,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Quality of Work Life*, Motivasi Kerja

THE EFFECT OF *QUALITY OF WORK LIFE* ON MOTIVATION WORK
TEMPORARY TEACHER

ADE SHABRINA KHAIR

RESEARCH PAPER

Jakarta:

Departement of Psychology

Faculty of Psychology Education

State University of Jakarta

2017

ABSTRACT

Motivation work temporary teachers are needed in education. With a high work motivation is expected teachers will have quality in transferring knowledge to learners. One study to measure work motivation is related to quality of work life. This study aims whether there is influence of quality of work life on the motivation of teachers work honorary.

Researcher used scale quantitative methods psychology. Researcher used adapted instrument, namely Motivation Teacher Work and Quality of Work Life Scale. There are 100 samples of respondent which is the teacher. The data processing used in the testing of hyphoteses analytics regression liniars.

Result F count equal to 49,343 bigger than F table hence alternative hypothesis accepted. The resulting influence is positive, meaning the higher quality of work life the higher the motivation of the teacher work honorary. The effect of quality of work life on work motivation is 33.5% and the rest is influenced by other factors.

Keywords: Quality of Work Life, Work Motivation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana psikologi. kelancaran proses skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ungkapan terima kasih yang tulus kepada.

1. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi, selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta dan Bapak Gumgum Gumelar, M.Si selaku pembantu Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani Ph.D selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas negeri Jakarta. Ibu Fellianti Muzdalifah, M.Psi selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Irma Rosalinda, M.Si selaku dosen pembimbing pertama dalam penyelesaian skripsi ini, yang telah meluangkan waktu, selalu membimbing, mengarahkan dan memberikan petunjuk dalam ketidaktahuan penulis.
4. Bapak Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, MM selaku dosen pembimbing kedua, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama menyelesaikan kuliah.
6. Segenap staf dan karyawan Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang selalu sabar dalam memberikan bantuan dalam pengurusan administrasi selama masa perkuliahan.
7. Mama dan Papa tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan selalu memberikan doa, motivasi, dan kepercayaan kepada penulis. Berkat motivasi Mama dan Papa penulis tidak pernah menyerah sampai saat ini.
8. Uni-uni tercinta Annisa Dian Angraini dan Ayu Triputri Handayani serta Kakak tercinta Agung Adiwibowo yang telah memberi membantu selama skripsi ini dikerjakan baik moril maupun materil.

9. Keponakan penulis Z. Alysia Muktazzah yang menjadi penghibur disaat penulis lelah dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat KAPAS (Kami Pasti Sukses) Reki Morisa, Mutiara Janah, Elisha Intan, Manda Supriati, Christine Maddalena, dan Renny Rachel yang telah memberikan keceriaan dan semangat dalam perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan selama perkuliahan, keluarga besar Aclasssycho (A 2013) atas kebersamaan yang luar biasa selama ini. Terimakasih atas bantuan dan dukungannya.
12. Teman-teman satu bimbingan yang telah bersama-sama mengalami bantingan-bantingan dalam proses penyelesaian skripsi. Terima kasih atas bantuan dan kebersamaannya.
13. Sahabat-sahabat kecil penulis, Riska, Rina, dan Uwi terimakasih atas dukungan dan doanya serta Reza Limas yang selalu memberikan bantuan, doa dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
14. Semua pihak yang tanpa disadari yang telah berjasa dan berkontribusi selama perkuliahan dan penelitian ini.

Jakarta, 17 Juli 2016

Penulis

Ade Shabrina Khair

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH ..	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja	9
2.1.1 Definisi Motivasi	9
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.1.3 Teori Motivasi Kerja	12
2.1.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja	16
2.1.5 Peningkatan Motivasi Kerja	16
 2.2 <i>Quality of Work Life</i>	17
2.1.1 Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	17
2.1.1 Kriteria <i>Quality of Work Life</i>	18
 2.3 Guru Honorer	22
2.4 Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	24
2.6 Hipotesis	24
2.7 Hasil penelitian Yang Relevan.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian	26
3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel	26
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian	26
3.2.2 Definisi Konseptual Variabel	26
3.2.3 Definisi Operasional Variabel	27
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.3.1 Populasi	28

3.3.2 Sampel	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4.1 Motivasi Kerja.....	29
3.4.2 <i>Quality of Work Life</i>	31
3.5 Uji Coba Instrumen	36
3.5.1 Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja	37
3.5.2 Uji Coba Instrumen <i>Quality of Work Life</i>	38
3.6 Analisis Data	40
3.6.1 Uji Statistik.....	40
3.6.2 Hipotesis Statistik.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subyek Penelitian	42
4.1.1 Gambaran Subyek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin ...	42
4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	44
4.2 Prosedur Penelitian	46
4.2.1 Persiapan Penelitian.....	46
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian	48
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian	48
4.3.1 Data Deskriptif Motivasi Kerja.....	48
4.3.2 Data Deskriptif <i>Quality of Work Life</i>	51
4.3.3 Uji Normalitas	54
4.3.4 Uji Linearitas.....	55
4.3.5 Uji Hipotesis.....	56

4.4 Pembahasan	59
4.4.1 Pembahasan Utama.....	59
4.4.2 Pembahasan Tambahan	60
4.4 Keterbatasan Penelitian	61

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	62
5.2 Implikasi	62
5.3 Saran	63
5.3.1 Guru Honorer.....	63
5.3.2 Pemerintah dan Pihak Sekolah	63
5.3.3 Peneliti Selanjutnya.....	63

DAFTAR PUSTAKA	64
-----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN	67
------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	11
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja	30
Tabel 3.2 Skoring Butir Skala Motivasi Kerja	31
Tabel 3.3 Kisi-kisi Quality of Work Life.....	33
Tabel 3.4 Skoring Butir Skala <i>Quality Of Work Life</i>	35
Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas Model <i>Rasch</i>	36
Tabel 3.6 Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja	38
Tabel 3.7 Kisi-kisi Final Instrumen Motivasi Kerja	38
Tabel 3.8 Kisi-kisi Uji Coba Instrumen <i>Quality of Work Life</i>	39
Tabel 3.9 Kisi-kisi Final Instrumen <i>Quality of Work Life</i>	40
Tabel 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2 Data Distribusi Sekolah Tempat Mengajar	43
Tabel 4.3 Data Distribusi Lama Menjadi Guru Honorer	45
Tabel 4.4 Distribusi Deskriptif Data Motivasi Kerja	48
Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Motivasi Kerja	50
Tabel 4.6 Crosstabs Lama Menjadi Guru Honorer.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Deskriptif Data <i>Quality of Work Life</i>	51
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor <i>Quality of Work Life</i>	53
Tabel 4.9 Crosstabs Lama Menjadi Guru Honorer.....	53
Tabel 4.10 Uji Normalitas	54
Tabel 4.11 Uji Linearitas	55
Tabel 4.12 Uji Signifikansi Keseluruhan	57
Tabel 4.13 Uji Model Summary	57
Tabel 4.14 Persamaan Regresi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Maslow's Hierarchy Needs	13
Gambar 2.2 Hierarchy of Work Motivation	14
Gambar 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	43
Gambar 4.2 Data Distribusi Sekolah Tempat Mengajar	44
Gambar 4.3 Data Distribusi Lama Menjadi Guru Honorer.....	46
Gambar 4.4 Distribusi Deskriptif Data Motivasi Kerja.....	49
Gambar 4.5 Distribusi Deskriptif Data <i>Quality of Work Life</i>	52
Gambar 4.6 Scatter Plot Linearitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen untuk Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
Lampiran 2 Data Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Model <i>Rasch</i> ...	76
Lampiran 3 Instrumen Uji Final	78
Lampiran 4 Data Demografi.....	86
Lampiran 5 Data Deskriptif Variabel	88
Lampiran 6 Kategorisasi Skor	89
Lampiran 7 Crosstabs	90
Lampiran 8 Uji Normalitas	91
Lampiran 9 Uji Linearitas.....	91
Lampiran 10 Uji Hipotesis	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia dan pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia dan akan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Keberhasilan dari pendidikan juga tidak dapat lepas dari lingkungan sekitar.

Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan pendidikan, setiap manusia akan mempunyai ilmu yang akan juga meningkatkan kualitas manusia tersebut. Ilmu yang didapat dalam sebuah pendidikan sangatlah penting. Tanpa mendapatkan ilmu, manusia tidak akan dapat bersaing dengan orang lain yang memiliki ilmu dan manusia tidak akan berkualitas.

Ilmu bisa didapatkan dari mana saja, salah satunya tentu dari lembaga pendidikan dimana seseorang akan menimba ilmu dari seorang guru. Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 (2) menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Guru adalah seorang pengajar suatu ilmu di sekolah. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru Pasal 1 ayat 2, guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dengan demikian, kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama, yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Guru sangatlah berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga seorang guru haruslah berkualitas dalam mentransfer ilmu yang dia miliki kepada peserta didiknya. Guru adalah SDM yang sangat penting dalam kehidupan manusia, maka dari itu kinerja seorang guru akan sangat menentukan masa depan suatu bangsa.

Menentukan kualitas kinerja guru tidaklah mudah karena guru bekerja di bidang jasa. Menurut Goetsh dan Davis kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi bahkan melebihi harapan. Artinya, bahwa untuk menentukan kualitas seorang guru adalah bagaimana prosesnya dalam mendidik para peserta didik dan juga output dan outcomenya apakah sudah sesuai dengan harapan. Sehingga seorang guru sangatlah diharapkan kualitasnya dalam bekerja mencerdaskan SDM di Indonesia.

Sesuai dengan tugas perkembangannya, seorang individu dewasa diharapkan memiliki pekerjaan. Bekerja merupakan usaha yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau kebutuhan umum, dengan perkata lain orang bekerja untuk mempertahankan eksistensi diri dan keluarganya (Anoraga, 2001 dalam Azami). Seseorang bekerja karena adanya sesuatu yang ingin dicapainya dan berharap pekerjaan yang dilakukannya akan membawa keadannya menjadi lebih memuaskan daripada sebelumnya.

Pada zaman sekarang ini untuk mendapatkan pekerjaan tidaklah mudah. Contohnya untuk menjadi guru seseorang harus menempuh pendidikan khusus dan harus memiliki sertifikat sebagai guru. Walaupun sudah memiliki sertifikat mengajar, seseorang belum tentu bisa menjadi guru tetap disekolah. Banyak peraturan yang harus terpenuhi untuk menjadi guru tetap. Susahnya menjadi guru tetap membuat seorang guru hanya menjadi guru honorer.

Robbins (2002, dalam Fouruswadi 2016) menyatakan karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila penggajian dianggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji masyarakat, kepuasan akan tercapai. Sama halnya, individu-individu yang merasa bahwa kebijakan promosi dibuat dengan cara yang adil dan wajar akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap lainnya. Selain itu masa depannyapun kurang jelas karena status kepegawaianya. Guru honorer tidak mengetahui apakah akan diangkat menjadi guru tetap atau sebagai guru honorer selamanya. Tidak sedikit guru yang menjadi guru honorer selama bertahun-tahun.

Menurut teori perkembangan karir oleh Donald Super (Zunker, 1986 dalam Didi) terdapat tahapan perkembangan vokasional. Tugas perkembangan vokasional pada tahap stabilisasi berada pada usia 24-35 tahun. Tahap stabilisasi adalah periode mengonfirmasi karir yang disukai dengan pengalaman kerja yang sesungguhnya dan penggunaan bakat untuk menunjukkan bahwa pilihan karir sudah tetap.

Guru yang sudah lama menjadi honorer tidak mempunyai kejelasan kapan akan di angkat menjadi guru tetap. Menjadi guru honorer selama bertahun-tahun dan tidak mempunyai kejelasan akan mempengaruhi juga motivasi guru tersebut dan juga akan mempengaruhi kualitas kerjanya. Motivasi kerja seorang akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti jam kerjanya yang terlalu padat tetapi penghasilannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

Pada tahun 2015, terjadi aksi gabungan demo guru honorer didepan gedung DPR RI yang menuntut 10 tuntutan kepada pemerintah. Berikut sepuluh tuntutan dari aksi gabungan demo guru honorer: (1) Moratorium ASN reguler untuk tuntaskan tenaga honorer, (2) Berikan upah layak bagi honorer sebesar UMP (3) Terbitkan regulasi tentang penuntasan honorer K2 menjadi ASN, (4) Tingkatkan kesejahteraan tenaga honorer dalam APBD di daerah provinsi, kabupaten dan kota, berikan jaminan

kesehatan melalui peserta PBI, (5) Tetapkan anjab dan ABK untuk tenaga honorer, (6) Angkat seluruh tenaga honorer menjadi PNS, (7) Beri kesempatan sertifikasi, (8) Tolak Ujian Kompetensi Guru, (9) Hapus Keputusan Menteri Petunjuk Teknis Tunjangan Profesi Guru, dan (10) Cabut Permen PAN-RB No. 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (sumber: www.cnnindonesia.com).

Pada tahun 2017, sebanyak 29 guru honorer juga menuntut pemerintah dengan melakukan langkah hukum demi SK CPNS. Dalam rapat mediasi tersebut, para guru mencurahkan keluh kesah mereka yang merasa diperlakukan tidak adil oleh Dinas Pendidikan DKI (sumber: www.jakartaraya.indopos.co.id).

Dalam penelitian yang dilakukan Sri Wahyuningsih dan Edi Wibowo yang berjudul Perbedaan Motivasi Kerja Guru PNS dan Non PNS Dilihat Dari Kepemimpinan, Kepuasan Gaji dan Lingkungan Kerja diketahui bahwa Motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan guru non PNS.

Selain itu, peneliti melakukan *preliminary field testing* dengan metode wawancara terhadap beberapa guru honorer untuk mengetahui gambaran mereka mengenai statusnya sebagai guru honorer.

Wawancara yang dilakukan kepada M yang sudah menjadi guru honorer selama 2 tahun. M berharap agar pemerintah segera mengangkatnya menjadi guru tetap sehingga statusnya sebagai guru bisa jelas menjadi guru tetap.

Wawancara juga dilakukan kepada EW tentang statusnya sebagai guru honorer di sekolah Swasta diketahui bahwa EW sudah menjadi guru honorer selama 8 tahun dan tidak ada kepastian dari pihak sekolah untuk mengangkatnya menjadi guru tetap dikarenakan sekolah belum mempunyai dana yang cukup untuk mengangkat guru honorer menjadi guru tetap.

Wawancara dilakukan juga kepada guru honorer P yang telah menjadi guru honorer di SD Swasta selama 3 tahun. P mengatakan bahwa ia ingin menjadi guru PNS dikarenakan perbedaan dari hal gaji dan guru honorer tidak mendapatkan tunjangan seperti tunjangan sertifikasi dan BPJS. Guru honorer juga tidak mendapatkan dana pensiun, jika menjadi guru PNS ia berharap akan terjamin sampai pensiun. P juga merasa bahwa terkadang motivasi kerjanya menurun karena ia hanya

menjadi guru honorer dan terkadang P ingin melamar pekerjaan di tempat lain yang mendapatkan tunjangan serta fasilitas yang membuat kehidupannya lebih terjamin. P selalu berharap juga akan menjadi guru PNS dengan mengikuti tes CPNS.

Tuntutan-tuntuan dan harapan mengenai kejelasan status seperti ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru mengingat kompensasi juga merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi setiap tenaga kerja karena kompensasi/balas jasa akan dipergunakan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2000) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut: (a) *the desire to live*, artinya manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya, (b) *the desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu, (c) *the desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan, (d) *the desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan.

Motivasi seseorang dalam sebuah pekerjaan sangatlah diperlukan. Dalam hal ini guru yang merupakan tenaga pendidik seharusnya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi kerja yang diungkapkan oleh Pinder (1998, dalam Baleghizadeh & Gordani, 2012) bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, serta menentukan pada bentuk, arah, intensitas, dan durasi. Kekuatan energik ini berguna untuk memulai pekerjaan dengan semangat dan pada akhirnya memaksimalkan kinerja yang dilakukan.

Isu yang berkaitan erat dengan motivasi kerja adalah *quality of work life*. Walton (1973) mendefinisikan kualitas hidup kerja sebagai syarat dan karakteristik pekerjaan yang berkontribusi terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Menurut Cascio (dalam Saputri, 2015) mengatakan bahwa tempat kerja harus menciptakan suasana kerja dimana pegawai merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka. Suasana kerja yang baik akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja atau

quality of work life yang baik. *Quality of work life* yang baik dapat membangkitkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan secara lebih baik.

Walton (1973, dalam Baleghizadeh & Gordani, 2012) kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* didefinisikan sebagai reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka, terutama kondisi yang diperlukan untuk memuaskan keutuhan kejujuran dan kesehatan mental. Konsep *quality of work life* akan membawa implikasi bagi para pekerja/karyawan, dimana mereka akan merasa aman, relatif merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Jadi, dapat dikatakan bahwa *quality of work life* berperan sangat penting dalam memberikan dorongan motivasi bekerja bagi para pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang unggul.

Kesejahteraan guru honorer yang mengabdikan diri di sekolah di pedalaman Kabupaten Timor Tengah Selatan, Nusa Tenggara Timur, memang masih jauh dari harapan. Beberapa guru yang menjalani nasib itu adalah Adrianus Maneno, Petronela Kenjam, dan Meliana Eba. Tiga orang guru muda yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kristen Huetalan di Desa Huetalan, Kecamatan Tobu, setiap bulan hanya menerima gaji sebesar Rp 100.000. Namun demikian, meski gaji mereka hanya setara dengan beras 10 kilogram, semangat ketiganya untuk mengajar tidak surut (sumber: www.kompas.com). Motivasi kerja guru tersebut tinggi meskipun lingkungan kerjanya tidak memadai.

Beberapa penelitian terkait variabel motivasi telah dilakukan sebelumnya. Salah satunya variabel motivasi dihubungkan dengan *quality of work life*. Baleghizadeh dan Gordani (2012) melakukan penelitian motivasi karir dihubungkan dengan variabel *quality of work life*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Baleghizadeh dan Gordani (2012), yaitu terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan motivasi karir. Dengan kata lain, semakin tinggi *quality of work life*, maka motivasi karir juga semakin tinggi. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada *quality of work life* yaitu kondisi kerja, kesempatan pertumbuhan, integrasi sosial dalam organisasi, serta kesempatan untuk

menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri secara signifikan meningkatkan motivasi karir.

Penelitian terhadap variabel motivasi kerja dengan variabel *quality of work life* juga telah dilakukan oleh Shella dan Tommy (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah dimensi *quality of work life* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik melihat seberapa pengaruh, oleh karena itu peneliti merumuskan penelitian dengan judul ” Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Honorer”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

- 1.2.1** Bagaimana gambaran *quality of work life* pada guru honorer?
- 1.2.2** Bagaimana gambaran motivasi kerja pada guru honorer ?
- 1.2.3** Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja pada guru honorer ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas yang telah dijabarkan, maka fokus permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja pada guru honorer

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus permasalahan yang telah dijabarkan diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja pada guru honorer?”

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja pada guru honorer.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian lebih lanjut pada bidang psikologi pendidikan, sosial dan psikologi industri & organisasi. Selain itu diharapkan melalui penelitian ini dapat menggugah peneliti lain di masa yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi guru khususnya guru honorer untuk dapat meningkatkan motivasi kerja berdasarkan *quality of work life*. Penelitian ini juga diharapkan agar pemerintah dan pihak sekolah dapat lebih peduli terhadap guru honorer.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata bahasa Latin “*movere*” yang artinya bergerak. Menurut Gunarsa (2004) motivasi adalah suatu kekuatan atau tenaga pendorong untuk melakukan sesuatu hal atau menampilkan sesuatu perilaku tertentu. Barelson dan Zsteiner (1980) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan dari dalam diri manusia yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku kepada suatu tujuan tertentu. Kekuatan dari dalam diri manusia tersebut disebut sebagai faktor internal. Ketika faktor internal mampu mengarahkan dan mengintegrasikan tingkah laku seseorang, maka itu disebut sebagai motivasi (dalam Gunarsa, 1989).

Menurut Mullins (dalam Nurhasanah, 2017), motivasi bersangkutan, berdasarkan, dengan mengapa orang berperilaku dengan cara tertentu. Alasan dari tingkah laku seseorang berbuat sesuatu itu disebut dengan motivasi. Motivasi memiliki pengaruh yang besar dalam menentukan apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan kehidupannya. Menurut Vroom (dalam Purwanto, 2006), motivasi mengacu kepada suatu proses memengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki

Menurut Greenberg dan Baron motivasi sebagai serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian tujuan. Griffin dan Moorhead juga berpendapat mengenai motivasi, bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu (dalam Nurhasanah, 2017).

Menurut Purwanto (2006), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu: (1) menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin

seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. (2) mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu. (3) untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai definisi motivasi, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang untuk menentukan perilaku menuju suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Manusia yang bekerja, dalam konteks ini adalah guru, perlu diberi semacam dorongan untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas dari pekerjaannya. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

. Definisi motivasi kerja yang diungkapkan oleh Pinder (1998, dalam Baleghizadeh & Gordani, 2012) bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, serta menentukan pada bentuk, arah, intensitas, dan durasi. Kekuatan energik ini berguna untuk memulai pekerjaan dengan semangat dan pada akhirnya memaksimalkan kinerja yang dilakukan.

George dan Jones mendefinisikan motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku orang itu dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan ketekunan dalam menghadapi rintangan. Pandangan ini menyatakan motivasi sebagai kekuatan psikologis manusia yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang pada suatu organisasi (dalam Nurhasanah, 2017).

Motivasi kerja bertujuan untuk membuat pekerjaan seseorang menjadi lebih baik lagi. Terdapat kekuatan seseorang untuk mendapatkan kinerja yang maksimal. Pendapat Williams bahwa sebagian orang berfikir mengenai motivasi kerja, mereka berpikir tentang bekerja keras (usaha) yang harus mengarah pada pekerjaan yang baik (kinerja) (dalam Nurhasanah, 2017).

Pendapat Mc Cormick mengenai motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (dalam Nurhasanah, 2017).

Manullang (dalam Nurhasanah, 2017) bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja diistilahkan sebagai pemicu untuk dapat bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi kerja akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Uno (2012) mendefinisikan motivasi kerja bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Menurut Uno, motivasi kerja memiliki dua dimensi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal yang dipaparkan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas - Menentukan tujuan yang jelas dan menantang

(Sambungan)

Dimensi	Indikator
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none">- Ada umpan balik atas umpan pekerjaannya- Memiliki perasaan senang dalam bekerja- Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none">- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensif- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Sumber: Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)

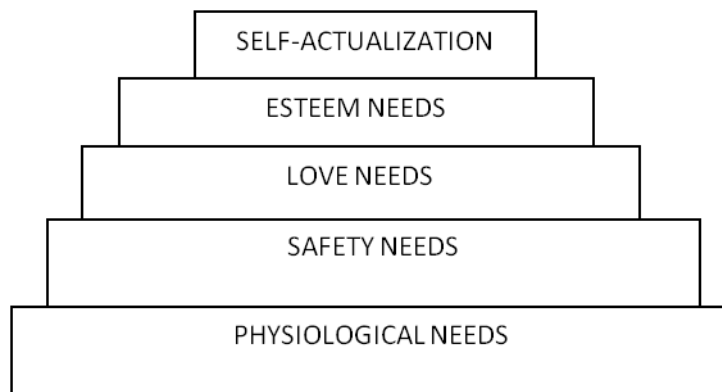
Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan psikologis individu yang mengarahkan perilaku untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.1.3 Teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pendekatan–pendekatan yang berbeda–beda dari para ahli, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori–teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan dan mengarahkan karyawannya untuk melakukan sesuatu.

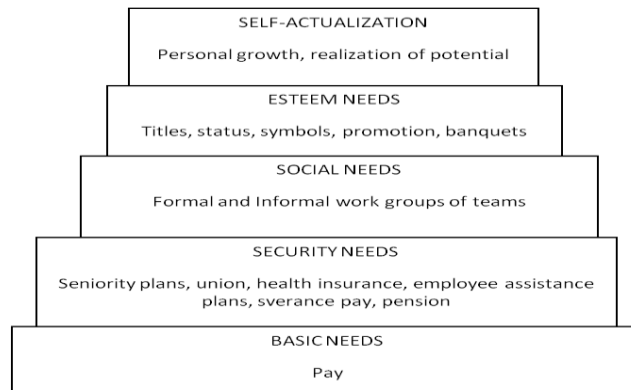
Menurut Luhans (dalam Nurhasanah 2017) terdapat tiga aliran dalam teori motivasi kerja, yaitu teori Konten (*Content Theories*), teori Proses (*Process Theories*), dan teori Kontemporer (*Contemporary Theories*). Dalam aliran-aliran tersebut terdapat teori yang dikemukakan oleh para ahli yang memiliki masing-masing perbedaan. Pada teori Maslow berfokus pada hierarki kebutuhan untuk memotivasi kerja, teori Herzberg mengenai *motivation and hygiene factors*, teori Porter-Lawler mengenai teori harapan motivasi kerja, teori ekspektansi dari Vroom, maupun teori ekuitas dari Adams.

Teori dari Abraham Maslow mengungkapkan pada teori kebutuhan, dimana terdapat hierarki kebutuhan Maslow yang terdiri dari 5 tingkatan kebutuhan. Luthans berpendapat (dalam Nurhasanah, 2017) ketika pada tingkat kebutuhan tertentu telah merasa puas, maka itu tidak lagi berfungsi untuk memotivasi. Tingkatan berikutnya yang lebih tinggi dari kebutuhan itulah yang harus diaktifkan untuk memotivasi individu. Jadi, maka pegawai tersebut memerlukan rangsangan lagi pada tingkatan kedua, dan begitupun seterusnya menurut hierarki kebutuhan Maslow. Tingkatan-tingkatan kebutuhan tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut.



GAMBAR 2.1 Maslow's Hierarchy of Needs

Teori kebutuhan Maslow merupakan teori motivasi umum yang dapat digunakan untuk motivasi kerja. Jadi, teori kebutuhan Maslow dapat diterapkan pada suatu organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Luthans pada gambar berikut:



GAMBAR 2.2 *Hierarchy of Work Motivation*

Sumber: Nurhasanah (2017)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat terdapat 5 tingkat kebutuhan yaitu, *Basic Needs*, *Security Needs*, *Social Needs*, *Esteem Needs*, dan *Self-Actualization*. Dalam gambar itu dapat dilihat kategori-kategori yang sudah disesuaikan dengan dunia organisasi. Pembayaran atau gaji menjadi kebutuhan dasar dan selanjutnya hingga aktualisasi diri bagi para pekerja.

Lima tingkatan ini diperlukan untuk dapat memotivasi karyawan di dunia kerja. Luthans telah mengemukakan cara menggunakan hierarki kebutuhan ini yaitu: jika sekali suatu tingkat kebutuhan ini dipenuhi, ia tidak lagi berfungsi lagi untuk memotivasi tingkat berikutnya untuk yang lebih tinggi dari kebutuhan harus diaktifkan untuk memotivasi individu. Oleh karenanya hierarki kebutuhan itu merupakan acuan untuk memotivasi seseorang dalam bekerja. Pengelola organisasi dapat melihat sampai sejauh mana kebutuhan pegawai sudah terpenuhi, untuk kemudian dapat menggunakan tingkat di atasnya untuk dapat memotivasi pegawai tersebut.

Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg. Herzberg berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang memengaruhi seseorang bekerja. Termasuk dalam faktor ekstrinsik (*hygienes*) adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (motivator) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator, yaitu prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

Prestasi (*Achievment*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan “*need*” dapat mendorongnya mencapai sasaran. Pengakuan (*Recognition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya atau hasil kerja yang telah dicapai. Tanggung jawab (*Responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani. Kemajuan (*Advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier (jabatan). Pekerjaan itu sendiri (*The Work It Self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat. Kemungkinan berkembang (*The Possibility of Growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

Teori harapan motivasi kerja dikemukakan pendapat oleh Luthans, yaitu bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan atau kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja adalah variabel yang terpisah dan berhubungan dengan cara yang berbeda dari apa yang secara tradisional diasumsikan. Jadi dapat disimpulkan mereka mempunyai pengertian yang berbeda tetapi dapat terhubung dalam suatu kondisi tertentu.

Teori Keadilan Motivasi Kerja dikemukakan oleh Luthans (dalam Nurhasanah, 2017) sederhananya teori ini berpendapat bahwa input utama dalam prestasi kerja dan kepuasan adalah tingkat keadilan atau ketidakadilan yang orang

melihat dalam situasi pekerjaan mereka. Seorang pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja jika ada keadilan yang dirasakan olehnya saat bekerja.

2.1.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendapat berikut:

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas: 1) faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri; 2) faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan (Kadarisman, 2012 dalam Nurhasanah, 2017).

Faktor internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

Faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja (Kadarisman, 2012 dalam Nurhasanah, 2017).

Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan juga dapat memengaruhi motivasi. Faktor lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat kerja karyawan akan memengaruhi pelaksanaan kerja itu sendiri. Jika pengelolaan lingkungan kerja karyawan baik dan membuat nyaman karyawan akan berdampak pada motivasi karyawan itu sendiri.

2.1.5 Peningkatan Motivasi Kerja

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memperbaiki gaji pegawai. Menurut Zainun (Notoatmodjo, 2009 dalam Alzeira, 2010) terdapat beberapa cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, diantaranya melalui: (a) komunikasi yang terbuka ke semua jalur atau semua arah. Dengan adanya komunikasi yang baik akan menciptakan iklim yang kondusif dan dapat memotivasi para pegawai sehingga berkinerja dengan baik. (b) orientasi untuk meningkatkan kinerja

pegawai, yakni orientasi pada pegawai dan orientasi pada tugas. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja kedua orientasi tersebut harus dijalankan secara seimbang. (c) pengawasan atau supervisi dilakukan oleh atasan kepada bawahannya sambil memberikan arahan, bimbingan dan konsultasi terhadap pegawai. (d) pengakuan berupa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan organisasi terhadap pegawai dapat memberikan motivasi pada dalam bekerja. (e) partisipasi pegawai dalam hal bersangkutan dengan pegawai harus dilibatkan atau diikutsertakan agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap organisasi. (f) kompetisi yang sehat perlu dikembangkan disuatu organisasi, karena melalui kompetisi setiap pegawai akan memperbaiki kinerjanya masing-masing. (g) delegasidari atasan kepada bawahan diperlukan agar pegawai merasa mendapatkan kepercayaan. (h) integritas pegawai diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 *Quality Of Work Life*

2.2.1 *Pengertian Quality Of Work Life*

Menurut Cascio (2003, dalam Saputri, 2015) ada dua pandangan mengenai maksud dari *quality of work life*. Pertama, *quality of work life* adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, *quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, mereka merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Sehingga Cascio mendefinisikan bahwa *quality of work life* sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja.

Sirgy, dkk. (2001) (dalam Asfar, 2014), *quality of work life* didefinisikan sebagai tidak hanya pendapat, sikap dan harapan karyawan tentang pekerjaan mereka tetapi juga interpretasi terhadap semua kondisi dan kepuasan kebutuhan karyawan oleh karyawan serta persepsi mereka tentang kepuasan dan kondisi ini.

Swamy, dkk. (2015) mendefinisikan *quality of work life* sebagai sejauh mana seorang karyawan puas dengan kebutuhan pribadi dan kerja melalui partisipasi dalam tempat kerja dengan mencapai tujuan organisasi.

Sebuah definisi kriteria *quality of work life* pertama kali diusulkan pada tahun 1972. Walton mengatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kehidupan kerja merupakan masalah yang akan berpengaruh bagi hampir seluruh pekerja di satu waktu atau lain waktu, berkaitan dengan posisi atau status. Frustrasi, kebosanan, maupun kemarahan sering terjadi pada karyawan yang kurang dipuaskan oleh kehidupan kerja mereka, dan dapat berdampak pada individu itu sendiri. Walton (1973, dalam Baleghizadeh & Gordani, 2012) *quality of work life* didefinisikan sebagai reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka, terutama kondisi yang diperlukan untuk memuaskan keutuhan kejujuran dan kesehatan mental.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai *quality of work life*, dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* adalah persepsi karyawan untuk memuaskan kesehatan mental dan fisiknya pada lingkungan kerja.

2.2.2 Kriteria *Quality Of Work Life*

Menurut Cascio (2003, dalam Saputri, 2015) usaha perusahaan untuk memperbaiki *quality of work life* adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

1. Keterlibatan karyawan (*Employee Participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
2. Pengembangan karir (*Career Development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi. Manfaat pengembangan karir adalah :
 - a. Mengembangkan prestasi karyawan

- b. Mencegah terjadinya karyawan yang minta berhenti untuk pindah kerja dengan cara meningkatkan loyalitas karyawan.
 - c. Sebagai wahana untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
 - d. Mengurangi subjektivitas dalam promosi
 - e. Memberikan kepastian hari depan
 - f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.
3. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
 4. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif. Menurut Hasibuan (2000) besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.
 5. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job Security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.
 6. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling. Konseling adalah setiap aktivitas di tempat kerja di mana seorang individu memanfaatkan serangkaian keterampilan dan teknik untuk membantu individu lainnya memikul tanggung jawab dan mengelola pembuatan keputusan mereka apakah hal ini terkait dengan pekerjaan atau pribadi, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan diri. Aktivitas konseling sebagai bagian dari kehidupan untuk bekerja secara normal.
 7. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.
 8. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
 9. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk

komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal. Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi ini adalah berupa komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau kepentingan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan.

Swamy, dkk. (2015) melakukan penelitian yang berjudul *Quality of Work Life: Scale Development and Validation* dalam jurnal *International Journal of Caring Sciences*. Penelitian tersebut menghasilkan sembilan dimensi *quality of work life*, yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana karyawan seharusnya berada untuk berinteraksi dengan sejumlah orang dan harus bekerja dengan koordinasi satu atau beberapa cara lain. Kondisi kerja yang aman dan sehat akan menjamin kesehatan yang baik, kontinuitas pelayanan, dan menurunkan hubungan buruk manajemen tenaga kerja. Pekerja yang sehat akan menghasilkan produktivitas tinggi. Karyawan ceria, percaya diri adalah aset bagi organisasi jika lingkungan kerja bagus.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat sifat dan iklim organisasi perilaku kolektif orang-orang yang merupakan bagian dari sebuah nilai organisasi, visi, norma dll. Peluang promosi, promosi dan evaluasi penghargaan adalah kriteria baik yang digunakan di bawah kendali langsung sebuah organisasi dan tunduk pada kebijakan organisasi.

3. Relasi dan Kerjasama

Relasi dan kerja sama adalah komunikasi antar manajemen dan karyawan, mengenai keputusan di tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karirnya biasanya dikejar dalam kerangka sosial organisasi dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting *quality of work life*. Penerimaan pekerja didasarkan pada keterampilan, sifat-sifat yang berhubungan dengan pekerjaan, kemampuan dan potensi tanpa mengingat lomba, seks, penampilan fisik, dll.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan memperbaiki kinerja individu dan kelompok. *Quality of work life* dijamin oleh peluang yang diberikan oleh pekerjaan untuk pengembangan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh manajemen untuk tampil pekerjaan, memiliki kondisi baik untuk meningkatkan pribadi pemberdayaan dan keterampilan.

5. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan Penghargaan adalah faktor motivasi. Pemain terbaik diberi penghargaan, dan ini membangun kompetisi di antara para karyawan untuk bekerja keras dan untuk mencapainya baik tujuan organisasi maupun individu. Kepentingan ekonomi karyawan mendorong mereka untuk bekerja dan kepuasan karyawan tergantung sampai batas tertentu atas kompensasi yang ditawarkan, bayaran harus diperbaiki dasar pekerjaan yang dilakukan, keterampilan individu, tanggung jawab yang dilakukan, kinerja dan prestasi.

6. Fasilitas

Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi dari tujuan dan sasaran dengan memuaskan keduanya kebutuhan fisik dan emosional para karyawan.

Fasilitas meliputi pelayanan makanan, transportasi keamanan, dll. Banyak pengusaha telah menemukannya bermanfaat untuk memungkinkan pengaturan kerja alternatif karyawan mereka. Ini adalah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dan moral karyawan. Alternatif pengaturan kerja kepada karyawan termasuk fleksibel jam kerja, lebih pendek atau tidak ada jalan bolak-balik, dan aman lingkungan kerja.

7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah *favourableness* atau *un-favourableness* dengan karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang kaya elemen perilaku konstruktif seperti bekerja otonomi, ragam tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik dll berkontribusi pada kinerja karyawan. Karyawan menginginkan stabilitas kerja dan tidak suka menjadi korban kebijakan pribadi yang aneh dan tetap pada belas kasihan majikan. Keamanan pekerjaan adalah faktor lain yang menjadi perhatian karyawan. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada karyawan dan meningkatkan *quality of work life* mereka.

8. Otonomi Pekerjaan

Dalam kelompok kerja otonom, karyawan diberi kebebasan mengambil keputusan. Pekerja sendiri merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan kerja. Ini juga termasuk kesempatan yang berbeda untuk personil seperti kemandirian di tempat kerja dan memiliki kewenangan untuk mengakses informasi terkait untuk tugas mereka.

9. Kecukupan Sumber daya

Sumber daya harus sesuai dengan tujuan yang dinyatakan, jika tidak, tenaga kerja tidak akan melakukannya kompeten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan rendah *quality of work life*. Kecukupan sumber daya ada hubungannya dengan cukup waktu dan peralatan, informasi dan bantuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas.

2.3 Guru Honorer

Definisi Guru Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (Pasal 1 ayat 1). Peranan guru sangat penting dalam dunia pendidikan karena selain berperan

mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik, guru juga dituntut memberikan pendidikan karakter dan menjadi contoh karakter yang baik bagi anak didiknya.

Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal tetapi bisa juga di lembaga pendidikan nonformal seperti mesjid, surau, dirumah dan sebagainya (Djamarah, 2000 dalam Azami).

Guru Honorer merupakan guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah untuk mengatasi kekurangan guru (Mulyasa, 2006).

Ada beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer (Mulyasa, 2006), yaitu: (a) Honorarium perbulan; (b) Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan; (c) Perlindungan hukum.

Ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang guru honorer (Mulyasa, 2006), yaitu: (a) melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku; (b) melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku; (c) mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya; (d) mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK).

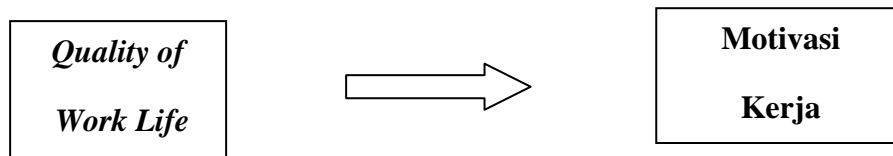
2.4 Tinjauan Pustaka Mengenai Hubungan Antar Variabel

Menurut Cascio (dalam Saputri, 2015) mengatakan bahwa tempat kerja harus menciptakan suasana kerja dimana pegawai merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka. Suasana kerja yang baik akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* yang baik. *Quality of work life* yang baik dapat membangkitkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan secara lebih baik.

Penelitian terhadap variabel motivasi kerja dengan variabel *quality of work life* juga telah dilakukan oleh Shella dan Tommy (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah dimensi *quality of work life* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan motivasi kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2011). Berdasarkan dari teori dua variabel diatas yaitu *quality of work life* dan motivasi kerja, berikut kerangka berfikir penelitian ini:



Penelitian ini berdasarkan fenomena yang dimulai dilingkungan pendidikan dimana tenaga pendidik atau guru masih banyak yang berstatus sebagai guru honorer. Penelitian ini ingin meneliti bagaimana *quality of work life* guru apakah dapat mempengaruhi motivasi kerja guru honorer.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap motivasi kerja pada guru honorer”.

2.7 Hasil Penelitian Yang Relevan

Terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan dan berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu:

1. Penelitian dalam jurnal yang telah dilaksanakan oleh Priskila dan Tommy yang berjudul “Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja (Studi Pada *Sales Promotion Girls* di PT X)” yang dilakukan pada tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasilnya adalah terdapat

hubungan antara *quality of work life* dan motivasi kerja pada *sales promotion girls* di PT X. Dengan penghitungan hubungan positif dan signifikan antara dimensi *quality of work life* dan motivasi kerja pada *sales promotion girls* di PT X.

2. Penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Baleghizadeh dan Gordani yang berjudul “Motivation and Quality of Work Life Among Secondary school EFL Teachers” yang dilakukan pada tahun 2012. Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan motivasi karir. Dengan kata lain, semakin tinggi *quality of work life*, maka motivasi karir juga semakin tinggi. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada *quality of work life* yaitu kondisi kerja, kesempatan pertumbuhan, integrasi sosial dalam organisasi, serta kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri secara signifikan meningkatkan motivasi karir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survei. F.C. Dane (2000) mengemukakan penelitian survei adalah penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu, sementara menurut W.E. Deming (2000) penelitian survei merupakan penelitian yang tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti (Sangadji dan Sopiah, 2010). Menurut tingkat eksplanasi, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian asosiatif atau hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Singarimbun dan Effendi, 2005 dalam Sangadji dan Sopiah, 2010).

3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *quality of work life*. Sedangkan Variabel Terikat (Dependen Variabel). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas dalam sebuah penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

3.2.2 Definisi Konseptual Variabel

3.2.2.1 Definisi Konseptual Variabel Motivasi Kerja

Definisi konseptual motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu kekuatan psikologis individu yang mengarahkan perilaku untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

3.2.2.2 Definisi Konseptual Quality of Work Life

Definisi konseptual *quality of work life* adalah persepsi karyawan untuk memuaskan kesehatan mental dan fisiknya pada lingkungan kerja.

3.2.3 Definisi Operasional Variabel

3.2.3.1 Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis individu yang mengarahkan perilaku untuk menghasilkan kinerja yang maksimal yang diukur dengan menggunakan indikator ketekunan, tingkat usaha, keadilan, tanggung jawab, dan prestasi.

Pada penelitian ini motivasi kerja merupakan skor yang dihasilkan responden berdasarkan alat ukur motivasi kerja yang diadopsi dari penelitian Nurhasanah (2017) yang mengacu pada dimensi-dimensi motivasi kerja dari Hamzah B. Uno, dengan rentang skor 1 sampai 5 pada 30 aitem.

3.2.3.2 Definisi Operasional Quality of Work Life

Definisi operasional *quality of work life* adalah persepsi karyawan untuk memuaskan kesehatan mental dan fisiknya pada lingkungan kerja yang diukur berdasarkan sembilan dimensi.

Pada penelitian ini *quality of work life* yang dihasilkan responden berdasarkan alat ukur *quality of work life* yang diadaptasi dari penelitian Swamy, dkk. (2015) yang mengacu pada sembilan dimensinya.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah guru honorer di wilayah DKI Jakarta. Pemilihan populasi guru honorer di wilayah DKI Jakarta karena DKI Jakarta mewakili Indonesia sebagai Ibu Kota. Karena keterbatasan penelitian dalam segi waktu, dana, dan tenaga, maka pemilihan populasi DKI Jakarta juga berdasarkan tempat peneliti berdomisili.

3.3.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probability* sampling, karena teknik pengambilan sampel yang digunakan tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling insidental yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan cocok sebagai sumber data, dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan kriteria subyek yang sesuai dalam penelitian ini maka karakteristik subyek yang menjadi sampel penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Berjenis laki-laki maupun wanita, (b) Berprofesi sebagai guru honorer, (c) Minimal 1 tahun menjadi guru honorer, (d) Mengajar di sekolah di wilayah DKI Jakarta. Menurut Roscoe (dalam Rangkuti, 2012) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Skala psikologis merupakan seperangkat stimulus yang

berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku bersangkutan.

Peneliti memberikan instrumen kepada sampel secara langsung dan juga menyebarkan melalui kuesioner online. Peneliti membuat kuesioner secara digital melalui *platform* google dengan memanfaatkan fitur *google form*. Selanjutnya, *link* yang telah dibuat disebarakan kepada guru honorer yang memenuhi karakteristik subyek penelitian. Penyebaran lewat *google form* dilakukan berdasarkan pertimbangan yaitu mempermudah proses pengumpulan data dan menjangkau responden yang tidak dapat ditemui akibat keterbatasan waktu peneliti untuk mengumpulkan ukuran jumlah sampel yang cukup besar.

3.4.1 Motivasi Kerja

3.4.1.1 Pembuatan Instrumen

Instrumen Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dibuat oleh Nurhasanah pada tahun 2017 dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur”.

3.4.1.2 Tujuan Pembuatan Instrumen

Instrumen ini dibuat untuk mengukur motivasi kerja khususnya pada guru.

3.4.1.3 Dasar teori Pembuatan Instrumen

Pembuatan instrumen ini berdasarkan dimensi dari Hamzah B. Uno (2012), yaitu internal dan eksternal.

3.4.1.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas merujuk pada sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Reliabilitas mengacu pada konsistensi dan keterpercayaan suatu instrumen dalam melakukan proses pengukuran. Instrumen motivasi kerja ini memiliki nilai skor reliabilitas 0,83 sehingga dapat dikategorikan reliabel dan valid karena butir soal sudah melalui tahap uji coba.

3.4.1.5 Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen motivasi kerja ini terdiri dari 30 aitem. Instrumen ini hanya terdiri dari pernyataan yang mendukung (*favorable*). Instrumen ini memiliki dua dimensi, yaitu internal dan eksternal. Penjelasan kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Aitem	Total Aitem
Internal	Ketekunan	1,2,3,4	4
	Tingkat Usaha	5,6,7,8,9,10,11,12	8
	Keadilan	13,14,15,16,17,18,19	7
	TanggungJawab	20,21,22	3
Eksternal	Prestasi	23,24,25,26,27,28,29,30	8
Total		30	30

3.4.1.6 Skala dan Teknik Skoring

Skor penilaian sesuai dengan yang diadaptasi dari alat ukur Nurhasanah (2017). Setiap aitem diberi pernyataan Selalu (S), Sering (SR), Jarang (J), Pernah (P), Tidak Pernah (TPH). Total skor yang didapat dari setiap

subjek diperoleh dengan menjumlahkan semua skor jawaban pada masing-masing skala psikologi sesuai dengan tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2 Skoring Butir Skala Motivasi Kerja

Kategori Jawaban	Butir Favorable
Tidak Pernah	1
Pernah	2
Jarang	3
Sering	4
Selalu	5

3.4.2 *Quality Of Work Life*

3.4.2.1 *Pembuatan Instrumen*

Instrumen *quality of work life* yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dibuat oleh T S Nanjundenwaraswamy, dkk. pada tahun 2015 pada penelitiannya yang berjudul “*Quality of Work Life: Scale Development and Validation*”.

3.4.2.2 *Tujuan Pembuatan Instrumen*

Instrumen *quality of work life* ini dibuat untuk mengukur *quality of work life* pada karyawan.

3.4.2.3 *Dasar teori Pembuatan Instrumen*

Dasar teori pembuatan instrumen ini berdasarkan sembilan dimensi , yaitu: (1) lingkungan kerja; (2) budaya organisasi; (3) relasi dan kerjasama; (4) pelatihan dan pengembangan; (5) kompetensi dan penghargaan; (6)

fasilitas; (7) kepuasan kerja; (8) otonomi pekerjaan, (9) kecukupan sumber daya.

3.4.2.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan 1092 karyawan yang bekerja di Mechanical Manufaktur UKM dengan nilai Koefisien reliabilitas dari Kuesioner adalah (0.88).

3.4.2.5 Modifikasi Instrumen

Modifikasi instrumen ini dilakukan karena berdasarkan hasil *translate* dari bahasa inggris ke bahasa indonesia terdapat kendala terkait bahasa karena responden peneliti adalah guru yang mengajar di sekolah. Peneliti menghilangkan 5 aitem sehingga total aitem menjadi 45 aitem. Selanjutnya peneliti melakukan expert judgment kepada ahli psikologi. hasil expert judgment tersebut digunakan untuk merevisi beberapa aitem yang kurang representatif. Setelah direvisi, kemudian peneliti melakukan uji coba instrumen dengan total 45 aitem kepada 49 guru honorer.

3.4.2.6 Kisi-Kisi Instrumen

Instrumen *quality of work life* ini terdiri dari 45 aitem, yaitu 41 aitem *favorable* dan 4 aitem *unfavorable*. Instrumen ini memiliki sembilan dimensi, diantaranya (1) lingkungan kerja; (2) budaya organisasi; (3) relasi dan kerjasama; (4) pelatihan dan pengembangan; (5) kompensasi dan penghargaan; (6) fasilitas; (7) kepuasan kerja dan keamanan kerja; (8) otonomi pekerjaan; (9) kecukupan sumber daya. Penjelasan kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Quality of Work Life

Dimensi	Indikator	Aitem		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Lingkungan Kerja	1. Lingkungan yang memotivasi	1		1
	2. Kondisi Pekerjaan	2		1
	3. Waktu untuk perawatan diri		3	1
	4. Dukungan untuk mengembangkan diri	4		1
	5. Informasi yang berhubungan dengan kerja	5		1
Budaya Organisasi	6. Keterlibatan dalam membuat keputusan	6		1
	7. Kerjasama dari departemen lain	7		1
	8. Keseragaman kebijakan upah	8		1
	9. Diskriminasi gender		9	1
	10. Komunikasi	10		1
Relasi dan Kerjasama	11. Komentar dan Sugesti	11		1
	12. Bangga akan pekerjaan	12		1
	13. Hubungan dengan rekan kerja	13		1
	14. Kepemilikan terhadap perusahaan	14		1
	16. Hubungan langsung dengan unggulan yang tinggi	16		1
	17. Hubungan dengan sub ordinat	17		1

(Sambungan)

Dimensi	Indikator	Aitem		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
Kompensasi dan Penghargaan	20. Pelatihan mengenai keterampilan interpersonal	20		1
	21. Frekuensi program pelatihan	21		1
	22. Kompensasi yang adil	22		1
	23. Dibayar sesuai tanggung jawab	23		1
	24. Performa berdasarkan gaji	24		1
	25. Promosi adil	25		1
	26. Penghargaan untuk pekerjaan yang baik	26		1
	27. Tunjangan	27		1
	28. Keamanan Sosial	28		1
	29. Transportasi	29		1
Kepuasan Kerja dan Keamanan Kerja	30. Tindakan keamanan	30		1
	32. Kenyamanan dalam kerja	32		1
	33. Keamanan Pekerjaan	33		1
	34. Produktivitas	34		1
	35. Gaji	35		1
	36. Rotasi kerja yang Adil	36		1
	37. Kebebasan Bekerja	37		1
	38. Kemampuan untuk bekerja	38		1
	Waktu yang fleksibel	39		1
	40. Stress terhadap pekerjaan		40	1
Otonomi Pekerjaan	41. Tanggung jawab pekerjaan	41		1

(Sambungan)

Dimensi	Indikator	Aitem		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
	42. Keseimbangan objektif dan fasilitas	42		1
Kecukupan sumber daya	43. Saluran Komunikasi	43		1
	44. Fasilitas	44		1
	45. Sistem komunikasi	45		1
	Total	41	4	50

3.4.2.7 Skala dan Teknik Skoring

Penelitian ini menggunakan skala Likert, sesuai dengan yang diadaptasi dari instrumen yang dibuat oleh Swamy, dkk. pada tahun 2015 pada penelitiannya yang berjudul “*Quality of Work Life: Scale Development and Validation*”. Setiap butir aitem diberi pernyataan Sangat Setuju, Setuju, Tidak Pasti, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Total skor yang didapat dari setiap subjek diperoleh dengan menjumlahkan semua skor jawaban pada masing-masing skala psikologi sesuai dengan tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3.4 Skoring Butir Skala *Quality Of Work Life*

Kategori Jawaban	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Tidak Pasti	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

3.5 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen ini dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas pada instrumen yang digunakan. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan Model *Rasch*. Uji validitas digunakan untuk melihat seberapa jauh pengukuran oleh instrumen yang digunakan dapat mengukur atribut apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengukuran yang dilakukan dengan tidak hanya sekali akan menghasilkan informasi yang sama.

Pemodelan *Rasch* digunakan karena skor yang dihasilkan bukan lagi skor mentah (*raw skor*) melainkan skor murni (*true skor*) yang bebas dari *error*. Model *Rasch* telah memenuhi pengukuran yang obyektif dan menghasilkan data yang terbebas dari pengaruh jenis subjek, karakteristik penilai dan karakteristik ukur. Uji reliabilitas ini menggunakan beberapa kriteria yang berlaku pada Model *Rasch* pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5 Kaidah reliabilitas Model *Rasch*

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0,94	Istimewa
0,91-0,94	Bagus Sekali
0,81-0,90	Bagus
0,67-0,80	Jelek
<0,67	Lemah

Uji validitas menggunakan beberapa kriteria Model *Rasch* yang berlaku menurut (Sumintono & Wahyu, 2014) sebagai berikut:

- a. Menggunakan nilai *Infit Mean Square* (MNSQ) dari setiap aitem dan dibandingkan dengan jumlah S.D dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D. maka aitem tersebut tidak dapat digunakan.
- b. Nilai Misfit harus memenuhi minimal 2 nilai dari kriteria dibawah ini;
 - Nilai *Mean Square* (MNSQ) yang diterima: $0.5 < \text{MNSQ} < 1.5$
 - Nilai *Z-Standar* (ZTSD) yang diterima: $-0.2 < \text{ZTSD} < +2.0$.
 - Nilai *Point Measure Correlation* (Pt Mean Corr): $0.4 < \text{Pt Measure Corr} < 0.85$

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan nilai *Infit Mean Square* (MNSQ) dari setiap aitem dan dibandingkan dengan jumlah S.D dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D. maka aitem tersebut tidak dapat digunakan. Uji coba instrumen dilakukan pada 49 responden dengan karakteristik subyek penelitian yaitu guru honorer.

3.5.1 Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja

Instrumen motivasi kerja yang telah diadopsi memiliki skor reliabilitas 0,83, termasuk dalam kriteria bagus. Peneliti melakukan validasi instrumen karena responden yang digunakan adalah guru honorer. Dari hasil analisis menggunakan Model *Rasch*, terdapat aitem yang gugur. Tabel reliabilitas dan validitas dapat dilihat dilampiran 3.1.

Tabel 3.6 Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Tidak memenuhi nilai <i>Infit Mean Square</i>	Memenuhi nilai <i>Infit Mean Square</i>	Total Aitem
Internal	7,16,17	1,2,3,4, 5,6, 8,9,10, 11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 20,21,22	22
Eksternal	27	23,24,25, 26,28,29,30	8
Total	4	26	30

Tabel 3.7 Kisi-kisi Final Instrumen Motivasi Kerja

Dimensi	Aitem	Total Aitem
Internal	1,2,3,4, 5,6, 8,9,10, 11,12,13, 14,15,16, 17,18,19, 20,21,22	19
Eksternal	23,24,25, 26,28,29,30	7
Total	26	26

3.5.2 Uji Coba Instrumen *Quality of Work Life*

Instrumen *quality of work life* yang telah diadaptasi memiliki skor reliabilitas 0,88, termasuk dalam kriteria bagus. Peneliti melakukan validasi instrumen karena peneliti melakukan modifikasi pada aitem dan responden

yang digunakan adalah guru. Dari hasil analisis menggunakan Model *Rasch*, terdapat aitem yang gugur. Tabel reliabilitas dan validitas dapat dilihat dilampiran 3.2.

Tabel 3.8 Kisi-kisi Uji Coba Instrumen *Quality of Work Life*

Dimensi	Tidak memenuhi nilai <i>Infit</i> <i>Mean</i> <i>Square</i>	Memenuhi nilai <i>Infit Mean</i> <i>Square</i>	Total Aitem
Lingkungan kerja	2,3	1,4,5	5
Budaya Organisasi	6,12	7,8,9,10,11,	7
Relasi dan Kerjasama	16	13,14,15,17	5
Pelatihan dan Pengembangan		18,19,20,21	4
Kompensasi dan Penghargaan	23	22,24,25,26	5
Fasilitas	27, 28	29,30,31	5
Kepuasan Kerja		32,33,34,35,36,37	6
Otonomi Pekerjaan		38,39,40,41,42	5
Kecukupan Sumber Daya		43,44,45	3
Total	8	37	45

Tabel 3.9 Kisi-kisi Final Instrumen *Quality of Work Life*

Dimensi	Aitem	Total Aitem
Lingkungan kerja	1,4,5	3
Budaya Organisasi	7,8,9,10,11,	5
Relasi dan Kerjasama	13,14,15,17	4
Pelatihan dan Pengembangan	18,19,20,21	4
Kompensasi dan Penghargaan	22,24,25,26	4
Fasilitas	29,30,31	3
Kepuasan Kerja	32,33,34,35,36,37	6
Otonomi Pekerjaan	38,39,40,41,42	5
Kecukupan Sumber Daya	43,44,45	3
Total	37	37

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari distribusi normal. Penghitungan uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorof-Smirnov, jika nilai p lebih besar dari taraf signifikansi (α) maka normalitas terpenuhi.

3.6.1.2 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yang tergolong linier atau tidak. Jika p lebih kecil dari α maka kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain.

3.6.1.3 Uji Analisis Regresi

Uji analisis regresi digunakan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah satu prediktor. Berikut persamaan garis regresi dengan satu prediktor:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : variabel yang diprediksi (Motivasi Kerja)

X : prediktor (*Quality of Work Life*)

A : bilangan konstan (Motivasi Kerja)

b : koefisien prediktor (*Quality of Work Life*)

3.6.2 Hipotesis Statistik

Ho : $\rho = 0$

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap motivasi kerja guru honorer.

Ha : $\rho \neq 0$

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap motivasi kerja guru honorer.

Keterangan:

Ho : Hipotesis Nol

Ha : Hipotesis Alternatif

ρ : Koefisien pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja guru honorer.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subyek Penelitian

Jumlah subyek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Responden dipilih berdasarkan karakteristik penelitian, yaitu laki-laki maupun perempuan, berprofesi sebagai guru honorer, minimal 1 tahun menjadi guru honorer, mengajar di sekolah di wilayah DKI Jakarta. Berikut ini adalah gambaran karakteristik responden.

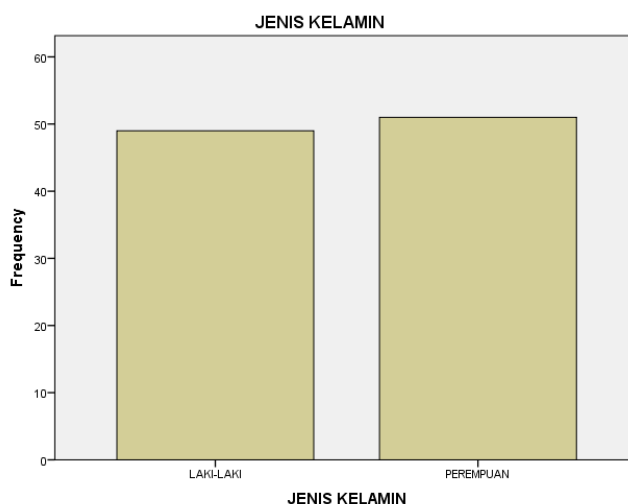
4.1.1 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut gambaran responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat dilihat dari tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Data Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	49%
Perempuan	51	51%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah subyek yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 49 (49%) orang dan perempuan berjumlah 51 (51%) orang. Jika digambarkan dapat dilihat gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1 Data Distribudi Jenis Kelamin Responden

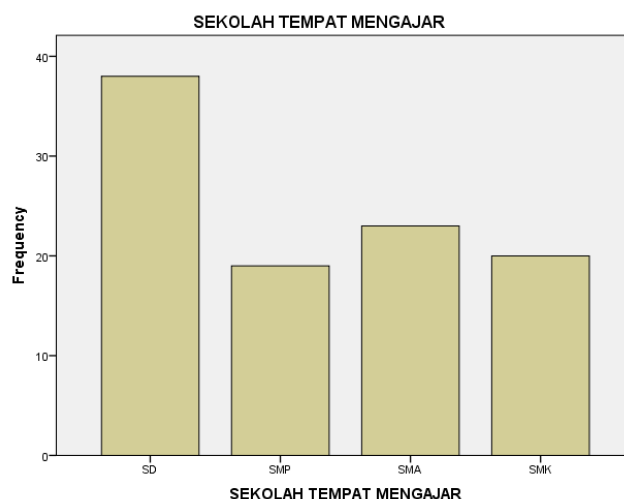
4.1.2 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Sekolah Tempat Mengajar

Gambaran responden berdasarkan sekolah tempat mengajar. Dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Data Distribusi Sekolah Tempat Mengajar

Sekolah Tempat Mengajar	Jumlah	Persentase
SD	38	38%
SMP	19	19%
SMA	23	23%
SMK	20	20%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang mengajar di SD berjumlah 38 (38%) orang, responden yang mengajar di SMP berjumlah 19 (19%) orang, responden yang mengajar di SMA berjumlah 23 (23%) orang, dan responden yang mengajar di SMK berjumlah 20 (20%) orang. Jika digambarkan dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2 Data Distribusi Sekolah Tempat Mengajar

4.1.3 Gambaran Sampel Penelitian Berdasarkan Lama Menjadi Guru Honorer

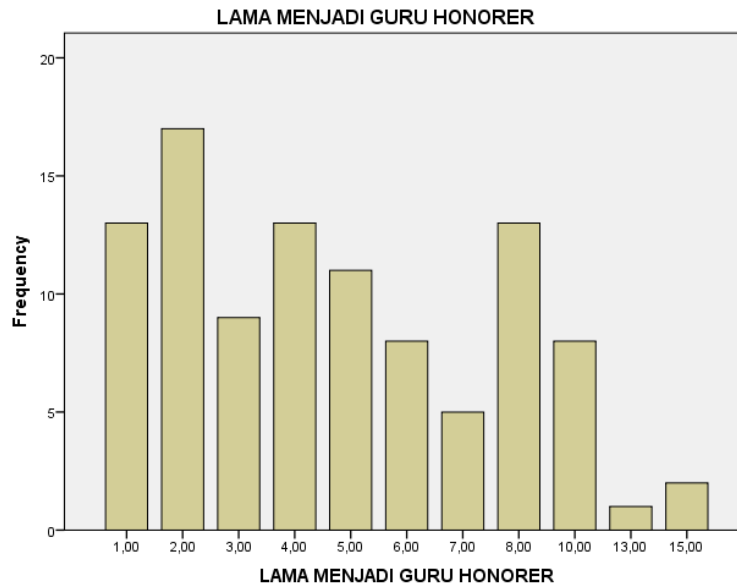
Berikut gambaran subyek penelitian berdasarkan lama menjadi guru honorer. Dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Data Distribusi Lama Menjadi Guru Honorer

Lama menjadi guru honorer (dalam tahun)	Jumlah	Persentase
1	13	13%
2	17	17%
3	9	9%
4	13	13%
5	11	11%
6	8	8%
7	5	5%
8	13	13%
10	8	8%
13	1	1%
15	2	2%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 1 tahun berjumlah 13 (13%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 2 tahun berjumlah 17 (17%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 3 tahun berjumlah 9 (9%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 4 tahun berjumlah 13 (13%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 5 tahun berjumlah 11 (11%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 6 tahun berjumlah 8 (8%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 7 tahun berjumlah (5%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 8 tahun berjumlah 13 (13%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 10 tahun berjumlah 8 (8%) orang, jumlah responden yang menjadi guru honorer selama 13 tahun berjumlah 1 (1%) orang, dan jumlah responden yang menjadi guru honorer selama

15 tahun berjumlah 2 (2%) orang. Jika digambarkan dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Data Distribusi Lama Menjadi Guru Honorer

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, pertama peneliti mencari fenomena terkait masalah yang terjadi dilingkungan sekitar peneliti. Lingkungan disekitar peneliti yang membuat peneliti tertarik adalah mengenai pendidikan. Salah satu komponen didalam sistem pendidikan adalah guru. Status seorang guru terbagi menjadi dua ,yaitu guru tetap dan guru tidak tetap atau biasa disebut dengan guru honorer. Akhirnya peneliti memilih subyek penelitian guru honorer karena peneliti melihat banyak media cetak dan elektronik yang memberitakan demo tuntutan-tuntutan guru honorer mengenai ketidakpastian kebijakan sekolah atau pemerintah mengenai status mereka.

Setelah peneliti menemukan fenomena, peneliti mencari sumber-sumber seperti media cetak, online, dan lainnya untuk mendukung fenomena yang terjadi pada

guru honorer. Selanjutnya peneliti menentukan variabel penelitian dari fenomena yang didapat. Selanjutnya peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing mengenai fenomena yang terjadi dan variabel yang akan diteliti. Peneliti menentukan variabel *quality of work life* dengan motivasi kerja dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Langkah selanjutnya untuk penentuan alat ukur, untuk variabel independen, *quality of work life* peneliti mengadaptasi alat ukur *quality of work life* dari penelitian Swamy, dkk. (2015) yang mengacu pada sembilan dimensinya. Jurnal yang berjudul “*Quality of Work Life: Scale Development and Validation*” merupakan jurnal yang dipakai dalam penelitian ini. Peneliti menerjemahkan dan melakukan *back translate* pada alat ukur ini. Setelah mendapatkan alat ukur tersebut, peneliti melakukan *expert judgement* kepada dosen Psikologi yang ahli dalam bidang tersebut. Karena faktor bahasa, dilakukan modifikasi pada alat ukur ini. Selanjutnya peneliti melakukan *expert judgment* kembali sampai alat ukur ini dapat digunakan.

Selanjutnya untuk variabel dependen, yaitu motivasi kerja peneliti mengadopsi dari penelitian Nurhasanah (2017) yang berjudul “Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur”. Pembuatan instrumen ini mengacu pada dimensi-dimensi motivasi kerja dari Hamzah B. Uno, yaitu motivasi internal dan eksternal.

Setelah alat ukur didapatkan, peneliti melakukan uji coba kedua alat ukur ini. Uji coba dilakukan dengan dua metode, yaitu dengan menggunakan *link google form* dan survei ke lapangan. Jumlah responden uji coba sebanyak 49 orang dengan total aitem sebanyak 75 butir soal yang terdiri dari 45 butir alat ukur *quality of work life* dan 30 butir alat ukur motivasi kerja. Setelah itu dilakukan analisa daya diskriminasi dari butir soal dan memiliki hasil sampai terbentuknya instrumen final sebanyak 63 butir, dengan sebaran 37 butir pada alat ukur *quality of work life* dan 26 butir pada motivasi kerja.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan memberikan instrumen secara langsung. Metode survei dilakukan di beberapa sekolah yang menjadi sasaran tempat responden penelitian berada. Pengambilan data penelitian melalui survei lapangan mengunjungi sekolah dilaksanakan dengan rentang waktu 5 hari yang dimulai dari tanggal 13 Juni 2017 sampai 17 Juni 2017. Setelah melakukan pengambilan data didapatkan responden sebanyak 100 orang.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

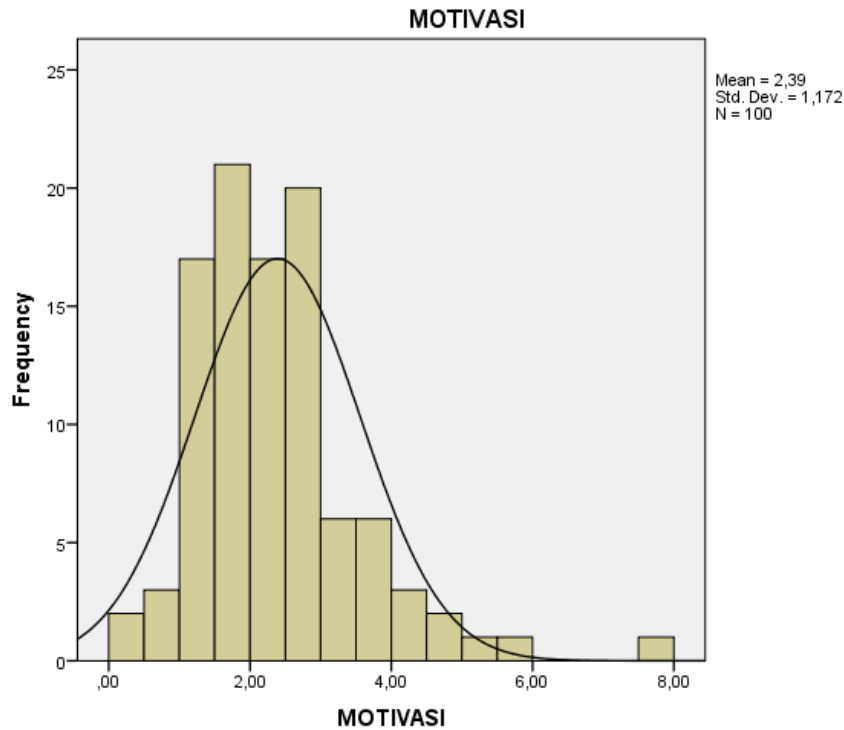
4.3.1 Data Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur menggunakan alat ukur motivasi kerja guru yang dibuat oleh Nurhasanah (2017). Pada alat ukur tersebut terdapat 30 item dan jumlah responden yang didapatkan peneliti berjumlah 100 orang. Perhitungan skor menggunakan skor murni dari model *Rasch*. Dari hasil pengambilan data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Deskriptif Data Motivasi Kerja

Pengukuran	Nilai
Mean	2,39
Median	2,29
Standar Deviasi	1,17
Varians	1,35
Nilai Minimum	0,10
Nilai Maksimum	7,68

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai mean, 2,39, median 2,29, standar deviasi 1,17, varians 1,35, nilai minimum 0,10 dan nilai maksimum 7,68. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.4



Gambar 4.4 Data Deskriptif Motivasi Kerja

4.3.1.1 Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategorisasi motivasi kerja terdiri dari dua skor, yaitu tinggi dan rendah. Pengkategorian dilakukan dengan menggunakan hasil mean. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategorisasi skor variabel motivasi kerja:

Rendah jika : $X < \text{Mean}$
 $X < 2,38 \text{ logit}$
 Tinggi jika : $X \geq \text{Mean}$
 $X \geq 2,38 \text{ logit}$

Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Motivasi Kerja

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 2,38$	45	45%
Tinggi	$X \geq 2,38$	55	55%
Total		100	100%

4.3.1.2 Crosstabs Data Motivasi Kerja

Tabel 4.6 Crosstabs Lama Menjadi Guru Honorer Terhadap Motivasi Kerja

Keterangan	1	2	3	4	5	6	7	8	10	13	15	Total
Rendah	9	10	4	6	6	4	3	7	4	1	1	55
Tinggi	4	7	5	7	5	4	2	6	4	0	1	45

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa total responden yang menjadi guru honorer selama 1 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 4 dari 13 (69,23%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 2 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 7 dari 17 (41,17%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 3 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 5 dari 9 (55,55%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 4 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 7 dari 13 (53,84%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 5 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 5 dari 11 (45,45%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 6 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 4 dari 8 (50%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 7 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 3 dari 5 (60%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 8 tahun memiliki motivasi kerja

tinggi berjumlah 6 dari 13 (46,15%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 10 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 4 dari 8 (50%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 13 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 0 dari 1 (0%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 15 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 1 dari 2 (50%) orang.

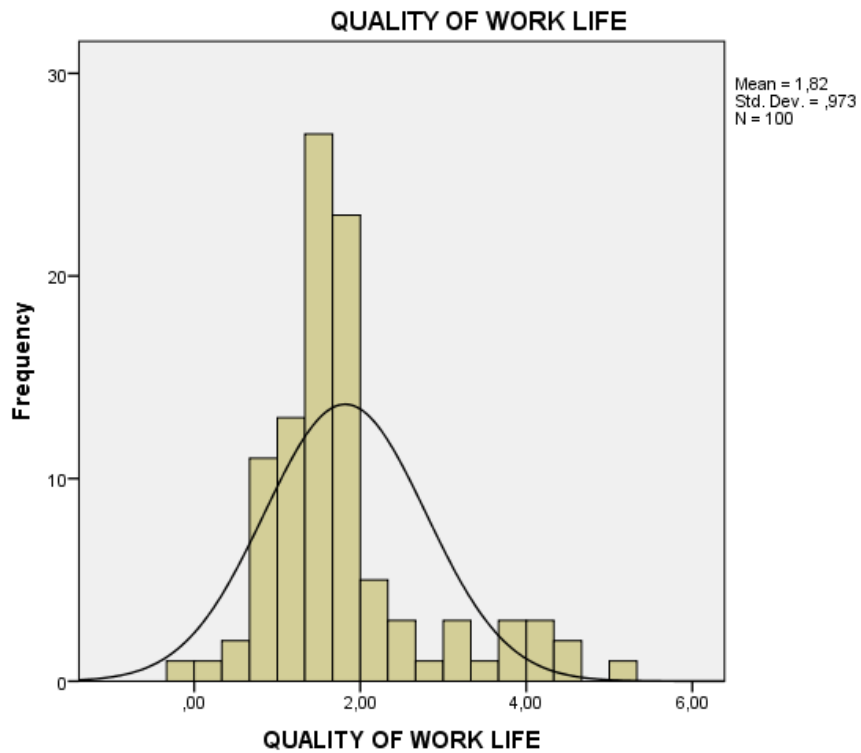
4.3.2 Data Deskriptif Quality of Work Life

Pengukuran variabel *quality of work life* menggunakan alat ukur dari penelitian Swamy, dkk. (2015). Total aitem final sebanyak 38 item diberikan kepada 100 responden. Perhitungan skor menggunakan skor murni.

Tabel 4.7 Data Distribusi Deskriptif *Quality of Work Life*

Pengukuran	Nilai
Mean	1,82
Median	1,58
Standar Deviasi	0,97
Varians	0,95
Nilai Minimum	-0,16
Nilai Maksimum	5,08

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa variabel *quality of work life* memiliki nilai mean, 1,82, median 1,58, standar deviasi 0,97, varians 0,95, nilai minimum -0,16 dan nilai maksimum 5,08. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut:



Gambar 4.5 Data Deskriptif *Quality of Work Life*

4.3.2.1 Kategorisasi Skor Quality of Work Life

Kategorisasi *quality of work life* terdiri dari dua skor, yaitu tinggi dan rendah. Pengkategorian dilakukan dengan menggunakan hasil mean. Berikut penjelasan mengenai pembagian kategorisasi skor variabel *quality of work life*:

Rendah jika : $X < \text{Mean}$

$X < 1,82 \text{ logit}$

Tinggi jika : $X \geq \text{Mean}$

$X \geq 1,82 \text{ logit}$

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor *Quality of Work Life*

Keterangan	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 1,82$	39	39%
Tinggi	$X \geq 1,82$	61	61%
Total		100	100%

4.3.2.2 Crosstabs Data Keseluruhan Quality of Work Life

Tabel 4.9 Crosstabs Lama Menjadi Guru Honorer Terhadap *Quality of Work Life*

Keterangan	1	2	3	4	5	6	7	8	10	13	15	Total
Rendah	7	10	7	6	5	5	3	11	4	1	2	61
Tinggi	6	7	2	7	6	3	2	2	4	0	0	39

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa total responden yang menjadi guru honorer selama 1 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 6 dari 13 (46,15%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 2 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 7 dari 17 (41,17%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 3 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 2 dari 9 (22,22%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 4 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 7 dari 13 (53,84%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 5 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 6 dari 11 (54,54%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 6 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 3 dari 8 (37,5%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 7 tahun memiliki *quality of work life*

tinggi berjumlah 2 dari 5 (40%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 8 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 2 dari 13 (15,38%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 10 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 4 dari 8 (50%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 13 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 0 dari 1 (0%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 15 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 0 dari 2 (0%) orang.

4.3.3 Uji Normalitas

Perhitungan uji normalitas pada penelitian ini dilakukan pada variabel *quality of work life* dan motivasi kerja. Penghitungan uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorof-Smirnov, jika nilai p lebih besar dari taraf signifikansi (α) maka normalitas terpenuhi. Hasil pengujian normalitas variabel *quality of work life* dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji Normalitas

Variabel	P	α	Interpretasi
<i>Quality of Work Life</i>	0,069	0,05	Berdistribusi
Motivasi Kerja			normal

Berdasarkan pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki nilai sig (p-value) lebih besar daripada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* dan motivasi kerja berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig) 0,069 lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05. Jumlah sampel dalam penelitian ini 100

responden, menurut Mordkrof (2016) jika sampel penelitian lebih dari 30 responden, maka data diasumsikan normal. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.3.4 Uji Linieritas

Uji liniaritas mempunyai tujuan untuk menguji hubungan variabe *quality of work life* dan motivasi kerja tergolong linear atau tidak. Asumsi liniearitas harus terpenuhi terutama jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear (Rangkuti, 2012). Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai $p < \alpha$. Linaritas antar variabel *quality of work life* dan motivasi kerja dapat dilihat melalui tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Uji Linearitas Quality of Work Life dan Motivasi Kerja

Variabel	p	α	Interpretasi
<i>Quality of Work Life</i>			
	0,000	0,05	Linear
Motivasi Kerja			

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui variabel penelitian memiliki nilai $p = 0,000$. Artinya nilai p lebih kecil daripada α . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear. Linearitas kedua variabel juga dapat dilihat pada grafik Scatter Plot berikut:



Gambar 4.6 Scatter Plot Linearitas Quality of Work Life dan Motivasi Kerja

4.3.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui tujuan-tujuan penelitian yang belum tercapai dengan hasil korelasi. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap motivasi kerja guru honorer.

Setelah melakukan uji korelasi dan mendapatkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara *quality of work life* dengan motivasi kerja, langkah selanjutnya dilakukan analisis regresi untuk mengetahui bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan penghitungan dengan analisis regresi satu prediktor dengan menggunakan SPSS. Teknik analisis data dibantu dengan model *rasch* kemudian hipotesis di uji menggunakan SPSS versi 22.0:

Tabel 4.12 Uji Signifikansi Keseluruhan

Model	dF	F	Sig.
Regression	1	49,343	0,000
Residual	98		
Total	99		

a. Predictors: (Constant), *Quality of Work Life*

b. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

Kriteria Pengujian:

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $p < 0,05$

Ha diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $p > 0,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.12 diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 49,343 dengan nilai $p = 0,000$. Jika nilai p dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan $p < \alpha$ yang berarti hipotesis nol (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Jika dibandingkan dengan menggunakan F_{hitung} dan F_{tabel} (1;98), hasil F_{tabel} sebesar 1,39 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh signifikansi *quality of work life* dan motivasi kerja guru honorer.

Tabel 4.13 Uji Model Summary

Model	R	R Square
1	0,579	0,335

Predictors: (Constant), QUALITY OF WORK LIFE

Berdasarkan hasil perhitungan indeks korelasi ganda (R) pada tabel 4.13. Hasil perhitungan korelasi ganda (R) yang diperoleh adalah 0,579. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja bersifat positif. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif *quality of work life* terhadap motivasi kerja guru honorer. Hasil R square sebesar 0,335, yang berarti variabel *quality of work life* memengaruhi variabel motivasi kerja sebanyak 33,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar *quality of work life*.

Tabel 4.14 Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	1,120	0,204	5,479	0,000
Quality of Work Life	0,697	0,099	7,024	0,000

Dependent Variable: MOTIVASI

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,120, *quality of work life* sebesar 0,697. Berdasarkan data di atas dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,120 + 0,697X$$

Interpretasinya adalah jika *quality of work life* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja juga mengalami kenaikan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pembahasan Utama

Berdasarkan analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* dengan motivasi kerja. Variabel *quality of work life* dapat memengaruhi motivasi kerja guru honorer sebanyak 33,5% dan 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *quality of work* yang dihasilkan terhadap motivasi kerja bersifat positif, yang artinya bahwa semakin tinggi *quality of work* guru honorer, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Dapat dikatakan jika guru honorer memiliki *quality of work* yang baik maka guru honorer juga akan memiliki motivasi kerja yang baik. Namun, jika guru honorer tidak memiliki *quality of work* yang baik, maka berpengaruh juga terhadap motivasi kerjanya. Rendahnya motivasi kerja pada guru honorer dapat mengakibatkan efek negatif pada guru honorer tersebut seperti malas mengajar karena motivasi yang rendah sehingga akan berdampak buruk pada proses pembelajaran kepada peserta didik.

Menurut Cascio (dalam Saputri, 2015) mengatakan bahwa tempat kerja harus menciptakan suasana kerja dimana pegawai merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka. Suasana kerja yang baik akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* yang baik. *Quality of work life* yang baik dapat membangkitkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan secara lebih baik.

Penelitian terhadap variabel motivasi kerja dengan variabel *quality of work life* juga telah dilakukan oleh Shella dan Tommy (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah dimensi QWL memiliki hubungan yang positif signifikan dengan motivasi kerja

Besarnya pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini adalah 33,5%. Artinya variabel *quality of work life* memengaruhi variabel motivasi kerja sebanyak 33,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

diluar *quality of work life*. Hal ini dapat dijadikan refrensi bagi guru honorer agar mempunyai *quality of work life* yang tinggi. Bagi pemerintah dan pihak sekolah juga dapat menjadi refrensi agar dapat memperbaiki kualitas sekolah.

4.4.2 Pembahasan Tambahan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil *crosstabs* dan kategorisasi skor didapat total responden yang menjadi guru honorer selama 1 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 4 dari 13 (69,23%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 2 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 7 dari 17 (41,17%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 3 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 5 dari 9 (55,55%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 4 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 7 dari 13 (53,84%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 5 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 5 dari 11 (45,45%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 6 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 4 dari 8 (50%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 7 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 3 dari 5 (60%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 8 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 6 dari 13 (46,15%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 10 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 4 dari 8 (50%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 13 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 0 dari 1 (0%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 15 tahun memiliki motivasi kerja tinggi berjumlah 1 dari 2 (50%) orang.

Total responden yang menjadi guru honorer selama 1 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 6 dari 13 (46,15%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 2 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 7 dari 17 (41,17%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 3 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 2 dari 9 (22,22%) orang, responden yang

menjadi guru honorer selama 4 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 7 dari 13 (53,84%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 5 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 6 dari 11 (54,54%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 6 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 3 dari 8 (37,5%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 7 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 2 dari 5 (40%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 8 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 2 dari 13 (15,38%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 10 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 4 dari 8 (50%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 13 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 0 dari 1 (0%) orang, responden yang menjadi guru honorer selama 15 tahun memiliki *quality of work life* tinggi berjumlah 0 dari 2 (0%) orang.

Dapat disimpulkan bahwa semakin lama menjadi guru honorer, motivasi kerja dan *quality of work life* guru honorer semakin kecil.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini mengenai populasi. Karena keterbatasan dari peneliti dalam segi waktu, dana, dan tenaga, peneliti mengambil Provinsi DKI Jakarta sebagai populasi tempat dimana peneliti berdomisili. Keterbatasan dalam penelitian ini juga keterbatasan subjek yang sulit ditemukan. Pertama, beberapa sekolah yang peneliti dapatkan sedang sibuk dengan kegiatan rapat dikarenakan akhir semester dan akan ada pembagian rapot. Kedua, beberapa sekolah sudah mulai libur, sehingga tidak semua guru berada di sekolah. Jadi, peneliti melakukan pengambilan data secara insidental dan mendapatkan 100 responden.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* dan motivasi kerja guru honorer. Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif, artinya semakin tinggi *quality of work life* seorang guru maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah *quality of work life* seorang guru, maka akan semakin rendah motivasi kerja guru. Hasil pengujian statistik penelitian ini adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Pengaruh *quality of work life* sebesar 33,5% dan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru honorer yang memiliki arti bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah juga motivasi kerjanya.

Quality of work life menjadi salah satu yang harus diperhatikan bagi diri seorang guru honorer. *Quality of work life* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dimana motivasi kerja juga akan membawa dampak pada bagaimana cara guru mengajar dan mentransferkan ilmunya kepada peserta didik.

Motivasi kerja memang memiliki faktor yang cukup banyak dalam mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, *quality of work life* cukup memberikan

kontribusi bagi guru untuk memotivasi dirinya dalam bekerja sehingga *quality of work life* penting. Peningkatan *quality of work life* diperlukan agar dapat meningkatkan motivasi kerja guru honorer.

5.3 Saran

5.3.1 Guru Honorer

Dengan hasil penelitian ini diharapkan untuk para guru honorer dapat meningkatkan motivasi kerja salah satunya berdasarkan *quality of work life*.

5.3.2 Pemerintah dan Pihak Sekolah

Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar pemerintah dapat lebih peduli terhadap guru honorer. Pemerintah atau sekolah dapat membuat kebijakan mengenai status kepegawaian guru honorer yang jelas sehingga membuat guru honorer merasa mempunyai perasaan yang berkualitas dalam kehidupan kerjanya. Pemerintah dan pihak sekolah dapat membuat kebijakan yang lebih baik lagi bagi guru honorer seperti kejelasan status dan peningkatan gaji guru honorer. Pihak sekolah juga dapat mengadakan pelatihan, seminar mengenai pentingnya *quality of work life* pada diri seorang guru honorer.

5.3.3 Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan untuk mencari referensi jurnal dan teori lebih banyak lagi beserta dengan temuan-temuan baru yang berkaitan dengan tema dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, S. U., & Tara, N. (2013). The impact of rewards on employee motivation, the mediating role of office design: Empirical evidence from hotel industry of pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 7, 46-51.
- Alzeira, E. (2010). Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis RS Tugu Ibu. Fakultas Psikologi (Skripsi). Fakultas Psikologi: Depok.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asfar, S. (2014). Impact of the quality of work-life on organizational commitment: A comparative study on academicians working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4).
- Azami, S. (2009). Motivasi Kerja Pada Guru Honorer. Fakultas Psikologi Gunadarma (Skripsi). Fakultas Psikologi Gunadarma: Depok. Redrieved from <http://gunadarma.ac.id>.
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school efl teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30-42.
- Dewi, C., A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung). Fakultas Ilmu Sosial (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial: Semarang. Redrieved from <http://lib.unnes.ac.id>.
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628–646.
- Gunarsa, Singgih D. (1989). *Psikologi Olahraga*. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Gunarsa, Singgih D. (2004). *Psikologi Olahraga Prestasi*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.

- Habibuw, P. S., & Suyasa, P. T. Y. S. (2016). Hubungan quality of work life dan motivasi kerja (studi pada sales promotion girls di PT. X). *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia*, 155-166.
- Hasibuan, S. P. M. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kanpur, R., & Seivastava, S. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nurhasanah. (2017). Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pulo Gadung Jakarta Timur. Fakultas Ilmu Pendidikan (Skripsi). Fakultas Ilmu Pendidikan: Jakarta.
- Purwanto. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, A., A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Rifmawati, Y. N., & Suyasa, P. T. Y. S. (2016). Peran kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dan komitmen organisasi. *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia* , 73-95)
- Sangadji., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Andi.
- Saputri, Anis. (2015). Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (Skripsi). Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan: Jakarta.
- Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the slovak economic environment. *Sociológia*, 46, 283-299.
- Sudarma, Rono. (2010). *Be Alive Motivation Tips motivasi pilihan yang membentuk kepribadian anda*. Rono. Yogyakarta: Razan Media Press.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Suminto, B., Wahyu, W. (2014). *Aplikasi model Rasch untuk penelitian ilmu-ilmu sosial*. Cimahi: Tim Komunikasi Publishing House.

Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.

Uno, B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara

Lampiran 1. Instrumen Untu Uji Validitas dan Reliabilitas

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Saya Ade Shabrina Khair mahasiswa jurusan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Saat ini saya sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menjadi sarjana Psikologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek psikologis dalam diri seorang guru.

Dalam instrumen ini **tidak ada jawaban yang dinilai benar atau salah**. Karenanya, dimohon untuk menjawab yang paling menggambarkan diri Anda, dan juga sesuai dengan kondisi yang Anda alami. Mohon diperhatikan **jangan sampai ada pertanyaan yang terlewat** karena akan berpengaruh dalam pengolahan data. Atas perhatian dan kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis kelamin : L/P

Sekolah tempat mengajar :

Lama menjadi guru honorer :

I. Perhatikan petunjuk pengisian berikut ini!

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Pilihlah salah satu respon dari pernyataan tersebut yang paling mendekati kondisi atau keadaan Anda dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban
3. Isilah semua pernyataan secara lengkap

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Lingkungan sekolah tempat saya bekerja sangat memotivasi					
2	Sekolah saya memiliki kondisi kerja yang baik					
3	Saya sulit untuk mengambil cuti kerja untuk mengurus masalah pribadi atau keluarga					
4	Sekolah saya memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan saya					
5	Sekolah menyediakan informasi yang cukup tentang pemutusan hubungan kerja					
6	Saya terlibat dalam membuat keputusan/kebijakan/peraturan yang berpengaruh dalam sekolah					
7	Ada kerja sama yang baik antara guru dengan tata usaha untuk mencapai visi misi sekolah					
8	Kebijakan sistem penggajian disekolah saya tergolong bagus					
9	Saya merasa ada perbedaan perlakuan pihak sekolah dalam aturan/kebijakan sekolah terhadap guru pria dan guru					

	wanita					
10	Sekolah mengkomunikasikan setiap kebijakan/aturan yang terjadi					
11	Saya merasa bebas dalam memberikan komentar tentang kinerja saya					
12	Saya bangga bekerja untuk sekolah saya					
13	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
14	Guru/karyawan sekolah memiliki rasa kepemilikan yang kuat					
15	Saya tidak dapat melakukan kepentingan pribadi karena tuntutan pekerjaan saya					
16	Hubungan antara kepala sekolah dan guru sangat baik					
17	Saya mendapat dukungan yang baik dari para guru lain					
18	Program pelatihan di sekolah kami membantu guru untuk memiliki keterampilan yang dibutuhkan					
19	Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan hubungan interpersonal antar guru					
20	Sekolah saya					

	memberikan/menyediakan kesempatan pelatihan yang cukup untuk mengikuti peningkatan kompetensi					
21	Saya merasa bahwa program pelatihan harus sering diselenggarakan					
22	Saya merasa diberi kompensasi yang memadai dan adil atas pekerjaan yang saya lakukan					
23	Sekolah membayar gaji berdasarkan tanggung jawab di tempat kerja					
24	Sekolah memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja					
25	Kesempatan promosi diberikan sekolah secara adil					
26	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya dipuji oleh atasan saya					
27	Sekolah memberikan kompensasi (diluar gaji) yang bagus					
28	Sekolah memberikan manfaat jaminan sosial seperti BPJS / penggantian medis dan sebagainya					
29	Sekolah menyediakan fasilitas					

	transportasi yang baik					
30	Tindakan pengamanan yang diadopsi oleh sekolah itu baik					
31	Kegiatan kesejahteraan yang baik disediakan oleh sekolah kami					
32	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya					
33	Pekerjaan saya memberikan rasa aman					
34	Kondisi kerja memungkinkan saya untuk bekerja secara produktif sesuai dengan kemampuan saya					
35	Penghasilan saya setara bila dibandingkan dengan guru lain disekolah lain					
36	Prosedur rotasi pergantian guru pada tingkatan kelas tergolong bagus/baik					
37	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk melakukan yang terbaik di bidang tertentu					
38	Pekerjaan saya memungkinkan saya menggunakan kemampuan saya					
39	Sekolah saya menerapkan jam kerja yang fleksibel					
40	Saya merasa pekerjaan saya					

	cukup menekan					
41	Saya bersedia mengambil tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan saya					
42	Ada keseimbangan antara misi sekolah yang dicanangkan dan sumber daya yang tersedia					
43	Sekolah menyediakan berbagai saluran untuk terjadinya pertukaran informasi					
44	Sekolah saya menyediakan sumber daya untuk memfasilitasi kinerja					
45	Komunikasi antar komponen sekolah cukup memuaskan					

- II. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan pilihlah salah satu respon dari pernyataan tersebut yang paling mendekati kondisi atau keadaan Anda dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1	Saya bisa konsentrasi saat mengajar					
2	Saya mematuhi peraturan sekolah yang berlaku					
3	Saya mengerjakan tugas dari pimpinan dengan tepat waktu					
4	Saya mengerjakan tugas					

	administrasi guru dengan baik					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas walaupun sulit					
6	Saya mengerahkan segala kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya bertanya ketika menemukan kesulitan dalam bekerja					
8	Saya tidak pernah menyerah dalam mengajar disekolah					
9	Saya segera memperbaiki jika melakukan kesalahan dalam bekerja					
10	Saya dapat mengatasi masalah dalam mengajar disekolah					
11	Saya mengajar dengan kreatif					
12	Saya mengembangkan potensi diri dalam mengajar					
13	Saya diberikan kesempatan dalam menyampaikan aspirasi					
14	Saya diperlakukan adil oleh pimpinan					
15	Saya diberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan diri					
16	Saya dapat memberikan saran dalam setiap rapat					
17	Saya dilibatkan secara aktif					

	dalam setiap rapat					
18	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk di promosikan					
19	Saya diberikan fasilitas mengajar yang adil disekolah					
20	Saya dapat mengerjakan tugas dengan tuntas					
21	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
22	Saya menyelesaikan tugas dinas yang diberikan					
23	Saya berusaha menjadi guru berprestasi disekolah					
24	Saya ingin mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dari guru lainnya					
25	Saya terdorong untuk selalu mempertahankan prestasi kerja yang telah di raih					
26	Saya diberi penghargaan oleh kepala sekolah apabila berprestasi					
27	Saya mengharapkan pengakuan atas prestasi kerja yang diraih					
28	Saya mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja					

29	Saya diberikan pujian langsung oleh rekan kerja atas prestasi kerja yang diraih					
30	Saya diberikan kesempatan untuk berprestasi sebagai guru					

Lampiran 2. Data Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Model Rasch

2.1 Quality of Work Life

SUMMARY OF 45 MEASURED Item												
	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT					
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	188.6	49.0	.00	.23	.99	-.2	1.06	.0				
S.D.	14.8	.0	.69	.03	.47	2.0	.57	2.3				
MAX.	209.0	49.0	1.45	.26	2.32	4.3	2.56	5.5				
MIN.	152.0	49.0	-1.13	.17	.30	-4.0	.29	-4.1				

REAL RMSE	.25	TRUE SD	.65	SEPARATION	2.62	Item	RELIABILITY	.87				
MODEL RMSE	.23	TRUE SD	.65	SEPARATION	2.87	Item	RELIABILITY	.89				
S.E. OF Item MEAN = .10												

UMEAN=.0000 USCALE=1.0000												
Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.99												
2205 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 4101.75 with 2109 d.f. p=.0000												
Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .6523												

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item	
3	165	49	1.05	.18	2.09 4.3	2.56 5.5	A-.01	.42	26.5	45.3	I	0003
16	199	49	-.48	.25	2.32 3.9	2.41 4.2	B.35	.37	51.0	67.7	I	0016
12	202	49	-.67	.25	1.55 2.0	2.21 3.9	C.05	.36	73.5	67.9	I	0012
6	180	49	-.49	.21	1.68 2.5	2.16 3.9	D.03	.39	53.1	55.3	I	0006
2	199	49	-.48	.25	1.93 3.0	1.95 3.1	E.41	.37	53.1	67.7	I	0002
28	168	49	-.95	.19	1.61 2.6	1.87 3.4	F-.13	.41	28.6	46.1	I	0028
23	193	49	-.14	.23	1.79 2.6	1.84 2.8	G.27	.38	57.1	66.3	I	0023
27	175	49	-.69	.20	1.54 2.2	1.78 3.0	H.15	.40	30.6	48.9	I	0027
35	162	49	1.15	.18	1.07 .4	1.58 2.6	I.21	.42	59.2	43.2	I	0035
29	153	49	1.42	.17	1.46 2.3	1.49 2.3	J.31	.44	32.7	42.0	I	0029
39	152	49	1.45	.17	1.37 1.9	1.45 2.2	K.51	.44	14.3	41.6	I	0039
9	188	49	-.13	.22	1.34 1.3	1.31 1.2	L.48	.38	63.3	63.5	I	0009
8	196	49	-.31	.24	1.26 1.0	1.24 1.0	M.58	.37	59.2	67.3	I	0008
1	198	49	-.42	.25	1.14 .6	1.12 .6	N.39	.37	53.1	67.7	I	0001
21	203	49	-.74	.25	1.13 .6	1.12 .6	O.36	.36	67.3	67.7	I	0021
15	177	49	-.62	.20	.93 -.3	1.10 .5	P.17	.40	57.1	52.7	I	0015
13	209	49	-1.13	.26	.98 .0	1.09 .5	Q.08	.35	59.2	65.1	I	0013
26	187	49	-.18	.22	.95 -.1	1.08 .4	R.35	.38	59.2	63.0	I	0026
20	199	49	-.48	.25	1.05 .3	1.06 .3	S.53	.37	69.4	67.7	I	0020
10	208	49	-1.07	.26	1.00 .1	1.02 .2	T.22	.35	61.2	65.8	I	0010
17	206	49	-.93	.26	.94 -.2	.93 -.2	U.47	.36	61.2	66.8	I	0017
5	194	49	-.19	.24	.90 -.3	.91 -.3	V.34	.37	65.3	66.7	I	0005
25	170	49	-.88	.19	.86 -.7	.91 -.4	W.63	.41	59.2	46.8	I	0025
36	189	49	-.08	.23	.84 -.6	.84 -.6	V.45	.38	73.5	64.0	I	0036
4	205	49	-.87	.26	.80 -.8	.80 -.9	U.59	.36	69.4	67.1	I	0004
38	196	49	-.31	.24	.76 -.9	.69 -1.3	T.71	.37	81.6	67.3	I	0038
32	198	49	-.42	.25	.73 -1.1	.76 -1.0	S.35	.37	79.6	67.7	I	0032
18	202	49	-.67	.25	.75 -1.0	.75 -1.0	R.60	.36	71.4	67.9	I	0018
42	178	49	-.58	.20	.75 -1.1	.74 -1.2	Q.60	.40	57.1	53.8	I	0042
40	184	49	-.32	.21	.73 -1.1	.75 -1.1	P.40	.39	69.4	59.3	I	0040
24	202	49	-.67	.25	.72 -1.2	.70 -1.3	O.52	.36	75.5	67.9	I	0024
30	184	49	-.32	.21	.72 -1.2	.71 -1.2	N.46	.39	67.3	59.3	I	0030
7	206	49	-.93	.26	.72 -1.3	.68 -1.5	M.45	.36	75.5	66.8	I	0007
11	186	49	-.22	.22	.67 -1.5	.68 -1.4	L.43	.38	61.2	61.6	I	0011
14	193	49	-.14	.23	.61 -1.7	.63 -1.6	K.36	.38	73.5	66.3	I	0014
19	204	49	-.80	.26	.61 -1.8	.60 -1.9	J.54	.36	79.6	67.4	I	0019
31	161	49	1.18	.18	.54 -2.9	.58 -2.5	I.57	.43	67.3	43.3	I	0031
41	193	49	-.14	.23	.53 -2.2	.57 -2.0	H.41	.38	77.6	66.3	I	0041
37	191	49	-.03	.23	.55 -2.1	.54 -2.1	G.48	.38	85.7	65.0	I	0037
22	192	49	-.08	.23	.53 -2.2	.54 -2.1	F.63	.38	71.4	65.9	I	0022
45	191	49	-.03	.23	.53 -2.2	.50 -2.4	E.55	.38	87.8	65.0	I	0045
43	179	49	-.53	.20	.48 -2.8	.49 -2.7	D.60	.39	57.1	55.0	I	0043
33	196	49	-.31	.24	.49 -2.4	.45 -2.7	C.69	.37	83.7	67.3	I	0033
44	172	49	-.81	.19	.36 -4.0	.38 -3.8	B.70	.41	79.6	47.7	I	0044
34	201	49	-.61	.25	.30 -3.9	.29 -4.1	A.66	.37	91.8	67.6	I	0034

MEAN	188.6	49.0	.00	.23	.99	-.2	1.06	.0	63.4	60.7		
S.D.	14.8	.0	.69	.03	.47	2.0	.57	2.3	16.5	8.8		

2.2 Motivasi Kerja

SUMMARY OF 30 MEASURED (NON-EXTREME) Item								
	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	203.9	49.0	.00	.22	.99	-.1	1.07	.1
S.D.	12.2	.0	.53	.02	.37	1.5	.50	1.9
MAX.	220.0	49.0	1.28	.26	1.98	3.3	2.57	4.9
MIN.	171.0	49.0	-.86	.17	.49	-2.6	.46	-2.9
REAL RMSE	.24	TRUE SD	.48	SEPARATION	2.03	Item	RELIABILITY	.80
MODEL RMSE	.22	TRUE SD	.49	SEPARATION	2.17	Item	RELIABILITY	.82
S.E. OF Item MEAN = .10								
UMEAN=.0000 USCALE=1.0000 Item RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = -.99 1440 DATA POINTS. LOG-LIKELIHOOD CHI-SQUARE: 2650.77 with 1360 d.f. p=.0000 Global Root-Mean-Square Residual (excluding extreme scores): .6629								

Item STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ	ZSTD	OUTFIT MNSQ	ZSTD	PT-MEASURE CORR.	EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	Item
17	209	49	-.20	.23	1.98	3.3	2.57	4.9	A .28	.45	45.8	58.7	I17
16	195	49	.45	.20	1.72	2.7	2.27	4.2	B .26	.50	35.4	56.0	I16
27	186	49	.79	.19	1.80	3.1	1.96	3.5	C .43	.52	35.4	51.1	E27
7	205	49	.01	.22	1.63	2.3	1.74	2.7	D .29	.46	43.8	58.3	I7
29	186	49	.79	.19	1.21	1.0	1.36	1.5	E .51	.52	39.6	51.1	E29
8	217	49	-.66	.25	1.10	.5	1.34	1.4	F .30	.41	56.3	61.0	I8
20	210	49	-.25	.23	.98	.0	1.33	1.4	G .38	.44	64.6	58.5	I20
18	174	49	1.19	.18	1.20	1.0	1.30	1.4	H .42	.55	37.5	47.7	I18
23	194	49	.49	.20	1.27	1.2	1.30	1.3	I .49	.50	58.3	55.4	E23
6	215	49	-.54	.25	1.11	.5	1.16	.7	J .39	.42	54.2	58.8	I6
14	212	49	-.36	.24	.99	.1	1.06	.3	K .44	.43	58.3	58.6	I14
2	213	49	-.42	.24	.99	.1	1.02	.2	L .43	.43	62.5	59.0	I2
28	171	49	1.28	.17	.95	-.2	.99	.0	M .61	.56	39.6	45.8	E28
30	192	49	.57	.20	.90	-.4	.99	.1	N .56	.51	64.6	55.1	E30
1	214	49	-.48	.24	.95	-.1	.98	.0	O .42	.42	60.4	59.0	I1
11	210	49	-.25	.23	.86	-.5	.98	.0	O .49	.44	56.3	58.5	I11
24	208	49	-.15	.23	.94	-.2	.92	-.3	n .56	.45	60.4	58.7	E24
9	220	49	-.86	.26	.87	-.5	.75	-1.1	m .48	.39	72.9	62.4	I9
10	211	49	-.31	.24	.87	-.5	.87	-.5	l .47	.44	62.5	58.7	I10
22	211	49	-.31	.24	.82	-.7	.79	-.9	k .59	.44	72.9	58.7	I22
21	215	49	-.54	.25	.78	-.9	.80	-.8	j .53	.42	60.4	58.8	I21
25	205	49	.01	.22	.79	-.9	.73	-1.2	i .61	.46	68.8	58.3	E25
15	215	49	-.54	.25	.78	-.9	.76	-1.0	h .52	.42	56.3	58.8	I15
26	194	49	.49	.20	.68	-1.5	.77	-1.0	g .60	.50	66.7	55.4	E26
5	202	49	.15	.22	.68	-1.4	.75	-1.1	f .48	.47	64.6	58.4	I5
13	211	49	-.31	.24	.68	-1.4	.63	-1.8	e .51	.44	66.7	58.7	I13
19	210	49	-.25	.23	.67	-1.5	.61	-1.9	d .56	.44	68.8	58.5	I19
3	208	49	-.15	.23	.49	-2.6	.52	-2.5	c .57	.45	75.0	58.7	I3
4	200	49	.24	.21	.51	-2.5	.51	-2.6	b .58	.48	75.0	58.2	I4
12	203	49	.10	.22	.49	-2.6	.46	-2.9	a .60	.47	75.0	58.3	I12
MEAN	203.9	49.0	.00	.22	.99	-.1	1.07	.1			58.6	57.1	
S.D.	12.2	.0	.53	.02	.37	1.5	.50	1.9			12.1	3.6	

TABLE 10.3 MOTIVASI ZOU138WS.TXT Jul 8 14:10 2017
 INPUT: 49 Person 30 Item REPORTED: 49 Person 30 Item 5 CATS WINSTEPS 3.73

Lampiran 3. Instrumen Uji Final

PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Saya Ade Shabrina Khair mahasiswa jurusan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Saat ini saya sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menjadi sarjana Psikologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek psikologis dalam diri seorang guru.

Dalam instrumen ini **tidak ada jawaban yang dinilai benar atau salah**. Karenanya, dimohon untuk menjawab yang paling menggambarkan diri Anda, dan juga sesuai dengan kondisi yang Anda alami. Mohon diperhatikan **jangan sampai ada pertanyaan yang terlewat** karena akan berpengaruh dalam pengolahan data. Atas perhatian dan kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis kelamin : L/P

Sekolah tempat mengajar :

Lama menjadi guru honorer :

III. Perhatikan petunjuk pengisian berikut ini!

4. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
5. Pilihlah salah satu respon dari pernyataan tersebut yang paling mendekati kondisi atau keadaan Anda dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban
6. Isilah semua pernyataan secara lengkap

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Lingkungan sekolah tempat saya bekerja sangat memotivasi					
2	Sekolah saya memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan saya					
3	Sekolah menyediakan informasi yang cukup tentang pemutusan hubungan kerja					
4	Ada kerja sama yang baik antara guru dengan tata usaha untuk mencapai visi misi sekolah					
5	Kebijakan sistem penggajian disekolah saya tergolong bagus					
6	Saya merasa ada perbedaan perlakuan pihak sekolah dalam aturan/kebijakan sekolah terhadap guru pria dan guru wanita					
7	Sekolah mengkomunikasikan setiap kebijakan/aturan yang terjadi					
8	Saya merasa bebas dalam memberikan komentar tentang kinerja saya					
9	Saya memiliki hubungan yang					

	harmonis dengan rekan kerja					
10	Guru/karyawan sekolah memiliki rasa kepemilikan yang kuat					
11	Saya tidak dapat melakukan kepentingan pribadi karena tuntutan pekerjaan saya					
12	Saya mendapat dukungan yang baik dari para guru lain					
13	Program pelatihan di sekolah kami membantu guru untuk memiliki keterampilan yang dibutuhkan					
14	Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan hubungan interpersonal antar guru					
15	Sekolah saya memberikan/menyediakan kesempatan pelatihan yang cukup untuk mengikuti peningkatan kompetensi					
16	Saya merasa bahwa program pelatihan harus sering diselenggarakan					
17	Saya merasa diberi kompensasi yang memadai dan adil atas pekerjaan yang saya lakukan					
18	Sekolah memberikan penghargaan sesuai dengan					

	kinerja					
19	Kesempatan promosi diberikan sekolah secara adil					
20	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya dipuji oleh atasan saya					
21	Sekolah menyediakan fasilitas transportasi yang baik					
22	Tindakan pengamanan yang diadopsi oleh sekolah itu baik					
23	Kegiatan kesejahteraan yang baik disediakan oleh sekolah kami					
24	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya					
25	Pekerjaan saya memberikan rasa aman					
26	Kondisi kerja memungkinkan saya untuk bekerja secara produktif sesuai dengan kemampuan saya					
27	Penghasilan saya setara bila dibandingkan dengan guru lain disekolah lain					
28	Prosedur rotasi pergantian guru pada tingkatan kelas tergolong bagus/baik					
29	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk melakukan yang					

	terbaik di bidang tertentu					
30	Pekerjaan saya memungkinkan saya menggunakan kemampuan saya					
31	Sekolah saya menerapkan jam kerja yang fleksibel					
32	Saya merasa pekerjaan saya cukup menekan					
33	Saya bersedia mengambil tanggung jawab tambahan dalam pekerjaan saya					
34	Ada keseimbangan antara misi sekolah yang dicanangkan dan sumber daya yang tersedia					
35	Sekolah menyediakan berbagai saluran untuk terjadinya pertukaran informasi					
36	Sekolah saya menyediakan sumber daya untuk memfasilitasi kinerja					
37	Komunikasi antar komponen sekolah cukup memuaskan					

- II. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan pilihlah salah satu respon dari pernyataan tersebut yang paling mendekati kondisi atau keadaan Anda dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah
1	Saya bisa konsentrasi saat mengajar					
2	Saya mematuhi peraturan sekolah yang berlaku					
3	Saya mengerjakan tugas dari pimpinan dengan tepat waktu					
4	Saya mengerjakan tugas administrasi guru dengan baik					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas walaupun sulit					
6	Saya bertanya ketika menemukan kesulitan dalam bekerja					
7	Saya tidak pernah menyerah dalam mengajar disekolah					
8	Saya segera memperbaiki jika melakukan kesalahan dalam bekerja					
9	Saya dapat mengatasi masalah dalam mengajar disekolah					
10	Saya mengajar dengan kreatif					
11	Saya mengembangkan potensi diri dalam mengajar					
12	Saya diberikan kesempatan dalam menyampaikan aspirasi					
13	Saya diperlakukan adil oleh pimpinan					

14	Saya diberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan diri					
15	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk di promosikan					
16	Saya diberikan fasilitas mengajar yang adil disekolah					
17	Saya dapat mengerjakan tugas dengan tuntas					
18	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
19	Saya menyelesaikan tugas dinas yang diberikan					
20	Saya berusaha menjadi guru berprestasi disekolah					
21	Saya ingin mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dari guru lainnya					
22	Saya terdorong untuk selalu mempertahankan prestasi kerja yang telah di raih					
23	Saya diberi penghargaan oleh kepala sekolah apabila berprestasi					
24	Saya mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja					
25	Saya diberikan pujian					

	langsung oleh rekan kerja atas prestasi kerja yang diraih					
26	Saya diberikan kesempatan untuk berprestasi sebagai guru					

Lampiran 4. Data Demografi

UMUR RESPONDEN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21,00	2	2,0	2,0	2,0
	22,00	2	2,0	2,0	4,0
	23,00	3	3,0	3,0	7,0
	24,00	6	6,0	6,0	13,0
	25,00	7	7,0	7,0	20,0
	26,00	12	12,0	12,0	32,0
	27,00	2	2,0	2,0	34,0
	28,00	14	14,0	14,0	48,0
	29,00	8	8,0	8,0	56,0
	30,00	6	6,0	6,0	62,0
	31,00	4	4,0	4,0	66,0
	33,00	6	6,0	6,0	72,0
	34,00	2	2,0	2,0	74,0
	35,00	6	6,0	6,0	80,0
	36,00	2	2,0	2,0	82,0
	37,00	6	6,0	6,0	88,0
	40,00	4	4,0	4,0	92,0
	41,00	4	4,0	4,0	96,0
	42,00	2	2,0	2,0	98,0
	47,00	2	2,0	2,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	49	49,0	49,0	49,0
	PEREMPUAN	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

SEKOLAH TEMPAT MENGAJAR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	38	38,0	38,0	38,0
	SMP	19	19,0	19,0	57,0
	SMA	23	23,0	23,0	80,0
	SMK	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

LAMA MENJADI GURU HONORER

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	13	13,0	13,0	13,0
	2,00	17	17,0	17,0	30,0
	3,00	9	9,0	9,0	39,0
	4,00	13	13,0	13,0	52,0
	5,00	11	11,0	11,0	63,0
	6,00	8	8,0	8,0	71,0
	7,00	5	5,0	5,0	76,0
	8,00	13	13,0	13,0	89,0
	10,00	8	8,0	8,0	97,0
	13,00	1	1,0	1,0	98,0
	15,00	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 5. Data Deskriptif Variabel

Statistics

		QUALITY OF WORK LIFE	MOTIVASI
N	Valid	100	100
	Missing	0	0
Mean		1,8184	2,3882
Median		1,5800	2,2950
Mode		1,91	1,95
Std. Deviation		,97290	1,17225
Variance		,947	1,374
Skewness		1,357	1,393
Std. Error of Skewness		,241	,241
Kurtosis		2,030	3,779
Std. Error of Kurtosis		,478	,478
Range		5,24	7,58
Minimum		-,16	,10
Maximum		5,08	7,68
Sum		181,84	238,82
Percentiles	25	1,2800	1,6800
	50	1,5800	2,2950
	75	2,0000	2,8000

Lampiran 6. Kategorisasi Skor Variabel

QUALITY OF WORK LIFE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	39	39,0	39,0	39,0
	2,00	61	61,0	61,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

MOTIVASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	45	45,0	45,0	45,0
	2,00	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 7. Crosstabs Lama Menjadi Guru Honorer

lama menjadi guru honorer * MOTIVASI KERJA Crosstabulation

Count

		MOTIVASI KERJA		Total
		TINGGI	RENDAH	
lama menjadi guru honorer	1,00	4	9	13
	2,00	7	10	17
	3,00	5	4	9
	4,00	7	6	13
	5,00	5	6	11
	6,00	4	4	8
	7,00	2	3	5
	8,00	6	7	13
	10,00	4	4	8
	13,00	0	1	1
	15,00	1	1	2
Total		45	55	100

lama menjadi guru honorer * QUALITY OF WORK LIFE Crosstabulation

Count

		QUALITY OF WORK LIFE		Total
		TINGGI	RENDAH	
lama menjadi guru honorer	1,00	6	7	13
	2,00	7	10	17
	3,00	2	7	9
	4,00	7	6	13
	5,00	6	5	11
	6,00	3	5	8
	7,00	2	3	5
	8,00	2	11	13
	10,00	4	4	8
	13,00	0	1	1
	15,00	0	2	2
Total		39	61	100

Lampiran 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95602361
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,065
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 9. Uji Linearitas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: MOTIVASI

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,335	49,343	1	98	,000	1,120	,697

The independent variable is QUALITY OF WORK LIFE.

Lampiran10. Uji Hipotesis

10.1 Uji Korelasi

Correlations

		QUALITY OF WORK LIFE	MOTIVASI
QUALITY OF WORK LIFE	Pearson Correlation	1	,579**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
MOTIVASI	Pearson Correlation	,579**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

10.2 Indeks Korelasi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,335	,328	,96089

a. Predictors: (Constant), QUALITY OF WORK LIFE

10.3 Uji Signifikansi Keseluruhan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,558	1	45,558	49,343	,000 ^b
	Residual	90,484	98	,923		
	Total	136,042	99			

a. Dependent Variable: MOTIVASI

b. Predictors: (Constant), QUALITY OF WORK LIFE

10.4 Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,120	,204		5,479	,000
	QUALITY OF WORK LIFE	,697	,099	,579	7,024	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

CURRICULUM VITAE (CV)

Data Pribadi

Nama : Ade Shabrina Khair
Alamat : Kp. Kapitan Barat Rt 17 Rw 04 no 80, Klender, Duren
Sawit, Jakarta Timur 13470
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 7 Maret 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Golongan Darah : AB
Tinggi/ Berat Badan : 152cm/60kg
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Email : adeshabrina@gmail.com
Telepon : 081283086293

Latar Belakang Pendidikan

2000-2007 : SDN Cipinang Muara 15 Pagi
2007-2010 : SMP N 52 Jakarta
2010-2013 : SMA N 54 Jakarta

Kemampuan Yang Dimiliki

- ❖ Kemampuan Komputer (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, dan Internet)
- ❖ Dapat bekerja secara individu maupun tim
- ❖ Bahasa Indonesia (aktif), Inggris (pasif)